



بحث لنيل شهادة الاجازة في القانـون العام حول

موضـــــــــوع :

هيئة المساواة وتكافؤ الفرص و مقاربة النوع بين النص القانوني والممارسة

تحت اشراف :

- **الدكتور أحمد حضراني**

من اعداد الطالب:

عمر بنرحو

M131273335

السنة الجامعية:

2019/2020


بسم الله الرحمن الرحيم

إمتنان و عرفان :

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى الأستاذ أحمد حضراني الذي كان مشرفا على بحثي هذا ، و الذي لم يبخل علي بإرشاداته و نصائحه .

أسأل الله أن يحفضه و يُديم عليه نعمه .

إهداء

أهدي ثمرة مجهودي المتواضع لكل من كان لهم الفضل في زرع بذور البحث و العلم و الأخلاق في نفسي و أخص بالذكر والدي الكريمين أطال الله في عمرهما .

مقدمة

في سياق عالمي متميز بتأصيل الديمقراطية التشاركية و توضيح دور النخب المحلية في تتبع قضايا الشأن العام الوطني و المحلي ، تطور مفهوم المشاركة المواطنة بإعتبارها ركيزة أساسية في مسلسل بناء الديمقراطية ، و برز بشكل واضح مفهوم الشراكة و التعاون بين الدولة و مختلف المؤسسات المدنية ، فالسياق العام الذي يعيشه العالم ، و المتمثل في الإنسياق التدريجي إلى لا مركزية القرار ، يحيل على ضرورة التفكير في مناهج جديدة للعمل التنموي ، و لعل الديمقراطية التشاركية تعد أبرز هذه المناهج[1].

فبإعتبار أن الممارسة العملية للديمقراطية التمثيلية أبانت العديد من السلبيات و حامت حولها العديد من المؤاخذات التي أدت إلى إتساع الهوة بين المنتخبين و الشعب ، فقد أولت الدول ذات الإتجاه الديمقراطي أولوية خاصة لإشراك المواطنات و المواطنين في عمليات إتخاذ القرارات .

إن الديمقراطية التشاركية أصبحت تفرض نفسها منذ سنوات كنموذج سياسي جديد يستهدف زيادة إنخراط مشاركة المواطنين و المواطنات في النقاش العام و في عملية إتخاذ القرارات ، إذ تستهدف الديمقراطية التشاركية تطوير الديمقراطية بشكلها التمثيلي من خلال تعزيز أدوار المواطنين و عدم حصره في حق التصويت أو الترشح ، بل جعله يمتد إلى درجة التمتع بالحقوق ، كالحق في إبداء الآراء حول السياسات العمومية و تتبعها و تقييمها ، أي تحول حقوق المواطنين من حقوق موسمية تمارس عند فترة الإنتخابات و تنتهي بإنتهائها ، إلى حقوق دائمة و مستمرة تمارس بشكل مباشر و يومي و عن قرب[2] ، فالديمقراطية التشاركية تفسر بأنها مسلسل تواصلي يمكن الأفراد من تحديد إحتياجاتهم و

---

[1] - زهير الخيار ، الحكامة و الديمقراطية التشاركية : أيهما يشكل وعاء للآخر ، مجلة الحوار بين الجامعة و الفاعلين ، العدد 14 ، 2015 ، ص20

[2] -محمد بنيونس ، آليات التشاور العمومي على المستوى الترابي ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،كلية الحقوق طنجة ، 2017-2018، ص 1 .

أهدافهم و تنقل صياغة القرارات و المشاريع من المقاربة القطاعية إلى المقاربة التعاقدية و التشاورية [3].

و قد عرف المغرب منذ سنة 2011 تحولا نوعيا في المسار الديمقراطي ، حيث تفاعل النظام السياسي المغربي مع الحركات الإحتجاجية التي أطلقتها حركة 20 فبراير ، ليُفتح الطريق أمام الإصلاحات الدستورية و التي أعلن عنها عاهل المملكة في خطابه بتاريخ 9 مارس 2011 .

و عليه فقد أقر الدستور الجديد لسنة 2011 الإلتزام بمسالك قانونية و مؤسساتية لتفعيل الديمقراطية التشاركية بإعتبار أنها أصبحت ركنا أساسيا للنظام السياسي و الإجتماعي ، و هو ما إستلزم تعميم مجالات المشاركة المواطنة و المدنية لتشمل جميع مناحي الحياة العامة وما يرتبط بالتدبير العام .

و عليه فالمقاربة التشاركية لم تعد تعتبر في الوقت الحاضر شعارا موسميا بل صارت نمطا من التسيير و مبدأً رئيسيا من مبادئ الحكامة الجيدة ، ذلك لأنه لم يعد يمكن تصور تنمية دون إشراك حقيقي للسكان المعنيين . و إذا كانت المشاركة تتيح للساكنة المحلية التعبير عن آرائها و إحتياجاتها ، فإنها تهدف بذلك إلى تربية المواطن على المبادرة الذاتية و الإنتقال به من المشاركة السلبية إلى المشاركة الفعلية و لعب دور الفاعل التنموي لا المتفرج[4] .

و قد إختار المشرع عدة أنماط لممارسة الديمقراطية التشاركية سواء على المستوى الوطني أو المحلي ، و يعد التشاور العمومي أسلوبا من أساليب ممارسة الديمقراطية التشاركية و آلية لإغناء الديمقراطية التمثيلية ، بحيث يقوم على عمليات التواصل المنتظم و الحوار المؤسساتي و النقاش و الإستماع ، و التعاون بين السلطات و الساكنة للمشاركة في إتخاذ القرارات و السياسات و البرامج و المشاريع التي تمس الحياة العامة للسكان[5].

و يستمد التشاور العمومي مرجعيته من الوثيقة الدستورية و من توصيات اللجنة الإستشارية، التي أفردت بابا خاصا للديمقراطية التشاركية ، و قد جاءت

---

[3] - نجيب جيري ، الديمقراطية التشاركية و التمكين التنموي : نحو بناء سياسة عمومية تشاركية ، مجلة عدالة للدراسات القانونية و القضائية ،العدد ، ص 322

[4] - أحمد حضراني ، محاضرات في مادة الجماعات الترابية - التنظيم الجهوي ،مطبعة سجلماسة ، مكناس ، 2017-2018 ، ص 12.

[5] -نفس المرجع ، ص57.

القوانين التنظيمية للجماعات الترابية لتؤكد المقتضيات الدستورية ، و ذلك بإحداث مجالس الجماعات الترابية لآليات تشاركية للحوار و التشاور .

وتعد هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من بين الهيئات التي نص المشرع على إحداثها بمجالس الجماعات الترابية كآلية تركز على إشراك المواطنين في القرارت العمومية على المستوى المحلي في المجالات التي تتعلق بالمساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، وذلك من خلال إشراكهم في بلورة برامج تنموية و سياسات مدمجة و فعالة.كما يهدف إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لتعزيز مقاربة النوع التي تسعى لترسيخ المساواة و بين الجنسين في مجال المشاركة السياسية و إتخاذ القرار، و كذا الإعتراف الإجتماعي و الإقتصادي بأدوار و مساهمة كل من الجنسين في المجالات الخاصة و العامة[6].

و قد عرفت هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع تطورا مع دستور 2011 و إصدار القوانين التنظيمية للجماعات الترابية ، فهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ليست وليدة هاته القوانين التنظيمية ، بل تعود هذه التجربة إلى القانون 17.08 الصادر سنة 2009 المعدل و المتمم للميثاق الجماعي 78.00 الصادر سنة 2002 ، فقد نص القانون القانون17.08 في الباب الخامس بموجب المادة 14 على إحداث لجنة إستشارية لدى مجلس الجماعة تسمى لجنة المساواة و تكافؤ الفرص تتكون من شخصيات تنتمي إلى جمعيات محلية و فعاليات المجتمع المدني يقترحها رئيس المجلس الجماعي ، و كان يرأس هذه اللجنة رئيس المجلس الجماعي أو من ينوب عنه و يحدد جدول أعمالها . و كانت إختصاصات لجنة المساواة و تكافؤ الفرص تثمثل في إبداء الرأي كلما دعت الضرورة لذلك ،بطلب من المجلس أو رئيسه في القضايا المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي، ويمكن لأعضاء اللجنة تقديم اقتراحات تدخل في مجال اختصاصاتها ، و يمكن القول أن هاته اللجنة ولدت ميتة في العديد من الجماعات نظرا لغياب قانون داخلي لها يحدد هيكلتها و ينظم

---

[6] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ، وزارة الداخلية ، سلسلة دليل المنتخب ، 2019، ص8.

إجتماعاتها و مهامها ، كما أنها كانت تشكل عبئا على رئيس المجلس الجماعي ، فأغلب الجماعات قامت بتشكيل اللجنة إرضاءا للنص القانوني[7].

و بعد تعديل الوثيقة الدستورية سنة 2011، وتنصيص هذه الأخيرة على إحداث آليات تشاركية للحوار و التشاور جاءت القوانين التنظيمية لتكرس توجهات الدستور ، فنصت على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع كآلية للحوار و التشاور ، لتنتقل بذلك من لجنة المساواة و تكافؤ الفرص في ظل النظام القديم إلى هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، فغيرت بذلك التسمية من اللجنة إلى الهيئة الشيء الذي يدل على إعطاء الهيئة نوعا من الإستقلالية[8]، و ما يؤكد تمتع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع الإجتماعي بهذه الإستقلالية هو أنه لم يعد رئيس المجلس المنتخب هو من يترأسها ، بل أصبحت تترأس الهيئة شخصية تنتمي إلى جمعيات المجتمع المدني ، و ذلك ضمانا لحرية و إستقلال الهيئة عن التوجهات السياسية لرؤساء المجالس الجماعية .

و تكمن **أهمية إختيار هذا الموضوع** ، بالنظر لما أصبح يحتله مفهوم الديمقراطية التشاركية و آليات التشاور العمومي على وجه الخصوص من نقاش حول المشاركة الفعلية في صناعة القرار فقد أصبحت من المواضيع المهيمنة داخل النقاش العام ، كما أن الخطب الملكية و الوثيقة الدستورية و كذا القوانين التنظيمية للجماعات الترابية تعكس الرغبة الحقيقية في ترسيخ الديمقراطية التشاركية في تدبير الشأن العام ، و إعطاء الأولوية في تفعيلها على أرض الواقع ، لهذا فإختيار آلية من آليات التشاور العمومي لدراستها يتماشى مع نقاش اللحظة .

و في ما يخص **دوافع إختيار الموضوع** ، فإختياري لدراسة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لم يكن بطريقة إعتباطية ، بل كان رغبة في دراسة هاته الهيئة كآلية من آليات الديمقراطية التشاركية و مدى مساهمتها في صناعة القرار على المستوى المحلي ،كما أن الكتابات حول موضوع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و مدى مساهمتها في صناعة القرارات دراسات

[7] - حسن كنكو ، هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بين القانون 17.08 و القانون التنظيمي 113.14 ، zagorapress.com.
[8]- نفس المرجع

محدودة و ليست بالقدر الكافي ، كما أن هناك ميولا شخصيا بإعتباري مواطنا قبل كل شيء في معرفة الآليات التشاركية على المستوى المحلي التي تخول المشاركة و إمكانية التدخل في صناعة القرار .

و عليه و حتى نتمكن من دراسة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع كآلية محلية للحوار و التشاور ، يدفعنا الفضول العلمي للتساؤل حول :

كيفية تنظيم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، و هل أسست الجماعات الترابية الهيئة و فعلت أدوارها التشاركية ؟

و قد تتفرع عن هذه الإشكالية العديد من التساؤلات منها :

- كيف يتم إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ؟
- ما هي المهام المنوطة بالهيئة ؟
- ما مدى تموقع الهيئة داخل الجماعات الترابية كآلية تشاركية ؟

و فيما يخص **المناهج المتبعة** في هذا البحث ، فقد تم إعتماد المنهج التحليلي و ذلك عند دراسة الوثائق الخاصة بهيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، وكذا عند دراسة الأنظمة الداخلية للجماعات الترابية في بنودها المتعلقة بالهيئة ، كما تم إعتماد المنهج الوصفي و ذلك بجمع المعلومات عن هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بمختلف الجماعات الترابية و محاولة تحليلها تحليلا موضوعيا ، و أخيرا تم إعتماد المنهج الإستدلالي.

و قد إعترضنا خلال إنجاز هذا الموضوع عدة **صعوبات** أهمها :

- عدم تفصيل المواضيع القانونية التي تطرقت لآليات التشاور العمومي لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالشكل الكافي مرورا من مرحلة تأسيسها إلى إنتهاء مدة إنتدابها .
- قلة المراجع في مجال الديمقراطية التشاركية ، خاصة الإشراك على المستوى المحلي.
- صعوبة الحصول على المعلومات عند إنجاز الدراسة الميدانية ، نظرا لعدم تفعيل أدوار الهيئة في العديد من الجماعات الترابية .
- صعوبة الحصول على المراجع و المعلومات في ظل أزمة جائحة كورونا التي يعرفها العالم حاليا .

و لمحاولة الإحاطة بكافة عناصر الموضوع محل الدراسة سنقسم هذا العمل إلى فصلين :

الفصل الأول : تنظيم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لعدد من هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع.

الفصل الأول :

تنظيم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع.

تماشيا مع التوجهات الدولية و ازدياد الطلب الاجتماعي الوطني و المحلي على النموذج السياسي الجديد الذي يقوم على أساس المشاركة المواطنة وتكريسا لمبادئ الديمقراطية التشاركية و سياسة الانفتاح أصدر الوزير الأول في 27 يونيو 2003 مذكرة وزارية تدعو إلى إشراك الجمعيات في تدبير الشأن المحلي.

و انطلاقا من السياقات و الإصلاحات التي نص عليها دستور 2011 أصبح المجتمع المدني يحظى بأدوار طلائعية في إعداد و تتبع و تنفيذ و تقييم السياسات العمومية على أساس أن تستجيب لمقاربة النوع الاجتماعي ، حيث نصت ديباجة الدستور الجديد على مرتكز المشاركة و على أهمية حظر و مكافحة كل أشكال التمييز، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو إعاقة أو أي وضع شخصي مهما كان.

المبحث الأول : النظام القانوني لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

تم التنصيص على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في إطار تنزيل المقتضيات الدستورية و الإتفاقيات الدولية على أرض الواقع ، و يكمن الرهان الأساسي لإحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في تقريب الإدارة من المرتفقين من خلال إشراك المواطنين و المواطنات في التفكير حول تحديات الحكامة المحلية ، و كذا لتشجيع بروز مواطنين قادرين على الإنخراط في إدارة شؤون ترابهم[9] ، فمفتاح المقاربة التشاركية هو المواطن بشكل مباشر ، أو بشكل غير مباشر من خلال جمعيات المجتمع المدني[10] .

المطلب الأول : الإطار المرجعي لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

[9] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ، م س ، ص 9

[10] - أحمد حضراني، مرجع سابق ، ص 56 .

يعتبر إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع نتاجا للإتفاقيات و المعاهدات الدولية التي صادق عليها المغرب ,كما عرفت هذه الهيئة التقعيد على مستوى الوثيقة الدستورية و على مستوى القوانين التنظيمية للجماعات الترابية .

الفقرة الأولى : الإطار الدستوري لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

عمل الدستور المغربي لسنة 2011 على تكريس الديمقراطية التشاركية ، كما نص على حماية حقوق الإنسان و النهوض بها [11] ،وعمل أيضا على ملائمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية ، و عمل على إشراك المواطنين و المواطنات و فعاليات المجتمع المدني في مسلسل صناعة القرار .

و قد أكد الدستور الإلتزام بتفعيل مسالك قانونية و مؤسساتية كفيلة بضمان تفعيل جيد و جدي للديمقراطية [12]، كما أقر في تصديره على أن المملكة المغربية ترتكز على المشاركة التعددية و الحكامة الجيدة ، و على إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن و الحرية و الكرامة و المساواة و تكافؤ الفرص .

و قد نص الفصل الأول من الدستور على أن النظام الدستوري للمملكة يقوم على ديمقراطية مواطنة و تشاركية .

و تعتبر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع إحدى الآليات التي تساهم في تفعيل الديمقراطية التشاركية في إرتباطها بالتنمية المحلية .

و ينص الفصل 13 من الدستور على إحدات السلطات العمومية هيئات للتشاور قصد إشراك مختلف الفاعلين الإجتماعيين في إعداد السياسات العمومية و تفعيلها و تنفيذها .

---

[11] محمد البزاز ،م س ، ص 226

[12]- محمد بنيونس ،آليات التشاور العمومي على المستوى الترابي ،رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق طنجة ،2017، ص 27

كما تعتبر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع إحدى آليات تفعيل الفصل 19 من الدستور الذي ينص على المساواة و المناصفة بين الرجل و المرأة و مكافحة كل أشكال التمييز .

و قد نص الفصل 139 من الدستورعلى أنه تضع مجالس الجهات ، و الجماعات الترابية الأخرى آليات للحوار و التشاور ، لتيسير مساهمة المواطنات و المواطنين و الجمعيات في إعداد برامج التنمية و تتبعها ....

و عليه و إنطلاقا من من الأحكام الدستورية أعلاه ، يتبين أن دستور 2011 قام بتحسين و تطوير عملية التواصل بين الجماعات الترابية و المواطنين و الجمعيات و نوع روافد القرار الترابي[13].

الفقرة الثانية : الإتفاقيات و المعاهدات الدولية المؤطرة للهيئة .

يواصل المغرب تأكيده بشكل ثابت إحترام إلتزاماته ، بإنخراطه الكامل في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان و العمل على تكريس الديمقراطية ، من خلال الإنخراط و المصادقة على المعاهدات الدولية المرتبطة بهذا المجال.

وقد تم إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ضمن تنزيل هذه الإتفاقيات و المعاهدات الدولية ، و نخص بالذكر منها :

1-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : تؤكد المادتان الأولى و الثانية من هذا الإعلان على حرية الأفراد و مساواتهم دونما تمييز في الكرامة و الحقوق كما ترسي المادتان المبادئ الأساسية للمساواة و عدم التمييز في التمتع بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية للفرد .

2- العهدين الدوليين للحقوق المدنية و السياسية و الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية : يتناول العهدان ، إقرارا و تفصيلا و تعريفا ، معظم الحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [14]، و يتميز العهدان الدوليان عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوفرة موادهما , بحيث أن هذا

---

[13] - عبد الغني أمريدة ، الآليات التشاركية و العرائض أمام الجماعات الترابية ، مجلة الحوار بين الجامعة و الفاعلين ، العدد 16 ،2015 ، ص 139 .

[14] -k vasak :les dimensios international des droits humain , p24

الأخير إقتصر على وضع المبادئ العامة فقط ، لهذا جاء يتصف بالعمومية [15]، في حين غلب على العهدين طابع التفصيل و التدقيق .

و عليه، يتكون العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية ،من واحد و ثلاثون مادة موزعة على خمس أقسام ،و قد نص القسم الثاني من هذا العهد (من المادة 2 إلى المادة5) على مبدأ المساواة في التمتع بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية ، و على واجب الأطراف في أن تضمن لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها التمتع بهذه لحقوق بدون أي تمييز.

أما بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية فهو يتكون من ثلاثة و خمسين مادة ، و قد نص إبتداءا من المادة 2 إلى المادة 5 على المساواة و تكافؤ الفرص ،و ضمان إحترام هذه المواد دون تمييز.

3- إتفاقية القضاء على التمييز العنصري :تعتبر هذه الإتفاقية الوثيقة الأكثر شمولا من بين وثائق الأمم المتحدة فيما يخص التمييز ، و الإقصاء ، والتقييد ، و التفضيل على أساس العرق أو اللون أو النسب أو القومية[16] ، و تتعهد الدول الأعضاء بموجب هذه الإتفاقية على إعتماد سياسة القضاء على التمييز العنصري بجميع أشكاله .

4- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة [17] : و تهدف هذه الإتفاقية إلى تكريس مبدأ المساواة بين الرجال و النساء و منع التمييز ضد المرأة . و كذا الحد من كل أشكال التمييز ، و كفالة الحقوق المتساوية للمرأة في المجالات السياسية و في الحياة العامة ، و قد نصت هذه الإتفاقية بموجب المادة الثانية على تكريس مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في دساتير الدول الأطراف ، و إتخاد التدابير التشريعية لحظر كل تمييز ضد المرأة .

5- الإتفاقية الدولية لحقوق الطفل [18]: بموجب هذه الإتفاقية توافق الدول الأطراف على إتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لتنفيذ الحقوق التي تعترف بها هذه الوثيقة ،

---

[15] محمد البزاز ، حقوق الإنسان و الحريات العامة ، مطبعة سجلماسة .مكناس.2018 ، ص58

[16] محمد البزاز ، م س ، ص80

[17] اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، بتاريخ 18ديسمبر 1979، دخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981

[18] ـ إتفاقية حقوق الطفل ،أعتمدت و عرضت للتوقيع و التصديق و الإنضمام في 20نوفمبر 1989 ، و دخلت حيز التنفيذ في 2 سبتمبر 1990 .

و تتمحور الإتفاقية حول الطفل: حقوقه واحتياجاته. وتطلب أن تتصرّف الدولة بما يتوافق مع مصلحة الطفل المثلى.

الفقرة الثالثة : الإطار القانوني لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع :

تكريسا لأحكام الدستور ، جاءت القوانين التنظيمية للجماعات الترابية لتكرس الديمقراطية التشاركية ضمن أحكامها كما نصت على إحداث آليات للحوار و التشاور .

و عليه ، ينص القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، في مادته 116 على أنه تحدث مجالس الجهات آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها طبق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للجهة ، و جاءت المادة 117 من القانون التنظيمي نفسه، تنص على أنه تحدث لدى مجلس الجهة ثلاث هيئات إستشارية من بينها هيئة إستشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع .

و ينص القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم، في المادة 110 منه على أنه "تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور، تحدث مجالس العمالات والأقاليم آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها ،و نصت المادة 111 من القانون التنظيمي نفسه، فقد نصت على أنه "تحدث لدى مجلس العمالة أو الإقليم هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. يحدد النظام الداخلي للمجلس تسمية هاته الهيئة وكيفيات تأليفها وتسييرها"

كما جاء القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات، في المادة 119 منه على أنه "تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور، تحدث مجالس الجماعات آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها طبق الكيفيات المحددة في

النظام الداخلي للجماعة " و نصت المادة 120 من القانون التنظيمي نفسه على أنه "تحدث لدى مجلس الجماعة هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تسمى هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. يحدد النظام الداخلي للمجلس كيفيات تأليف هذه الهيئة وتسييرها .

و من خلال استقراء القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية، نجد أنها وردت عامةً من حيث التنصيص على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع[19]، فالقانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات لم يسمِّ الهيئة، بل تحدث عن هيئة استشارية مؤلفة من فعاليات المجتمع المدني، وأن نطاق عملها لا يخرج عن دراسة القضايا الجهوية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، وأحال على النظام الداخلي لمجالس الجهات من أجل تحديد تسميتها، وبيان كيفيات تأليفها وطرق تسييرها. وهي المقتضيات نفسها المنصوص عليها في المادة 111من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم. و خلافا لذلك حدد القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات، في مادته120، تسمية الهيئة، وأحال على النظام الداخلي لمجالس الجماعات لبيان كيفيات تأليفها وتسييرها.

و يلاحظ أن الآليات التشاركية التي وضعتها القوانين التنظيمية للجماعات الترابية هي آليات ذات طابع إستشاري ، و بالتالي فهي لا تلزم مجالس الجماعات الترابية في شيء ، رغم أن الدستور في الفصل 139 يتحدث عن مساهمة المواطنين و المواطنات في برامج التنمية عبر مرحلتين : الإعداد و التتبع ، لكن الهيئات الإستشارية التي وضعها القانون التنظيمي للجهات لئن إعتبرناها تؤمن و لو بطريقة ضعيفة مساهمة المواطنين و الجمعيات في مرحلة الإعداد ، فإن القانون التنظيمي 111.14 لم يضع الآليات التي ستمكن من المساهمة في تتبع هذه البرامج ، و يكون بذلك القانون التنظيمي للجهات قلص دور المواطنين و الجمعيات في المساهمة في مجال التنمية إلى الحد الذي يكاد يعدمه[20].

---

[19] هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في جهة الشرق ،سياقات التأسيس و تحديات التفعيل ،يونيو 2018 .

[20] - عبد الغني أمريدة ، مرجع سابق ، ص 144.

المطلب الثاني : تشكيل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

أصبحت الجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث مطالبة بفتح قنوات التواصل و الحوار و النقاش أمام المواطنين و فعاليات المجتمع تكريسا لأحكام الدستور [21].

و تمر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع عند إحداثها من عدة مراحل.

فقرة أولى : الإعداد و التهييء الإحداث الهيئة .

تشكل مرحلة الإعداد و التهييء لإحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع نقطة الإنطلاقة ، وهي المرحلة التي يتخللها توحيد الرؤية و و البناء المشترك حول دور الهيئة .

إن الهدف من إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع هو تعزيز الديناميات المُواطنة المتواجدة بالجماعات الترابية و ضمان شروط تعبئتها ، من خلال إبراز الخبرة المشتركة ، وكذا تمكين المواطنين و المواطنات من المشاركة في ادارة ترابهم ، و ذلك عبر خلق فضاء للإقترا حات و المبادرات [22] .

و عليه تعمل مجالس الجماعات الترابية على إحداث الهيئة خلال السنة الأولى من إنتدابها ، بحيث يتخد رئيس المجلس المنتخب و المكتب قرار الشروع في إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من خلال تنظيم ورشة للتشاور ، أو عقد إجتماع ما بين المنتخبين و الأطر لمناقشة مسار إحداث الهيئة .

و يتم خلال هذه المرحلة دراسة النسيج الجمعوي و الفعاليات المحلية النشيطة ، كما يتم تحديد مقاعد الهيئة و طرق و أشكال تركيبتها و كذا المعايير المعتمدة لإنتقاء أعضائها [23].

بعد ذلك يعين المجلس لجنة تقنية داخلية مكونة من منتخبات و منتخبي و أطر الجماعة الترابية المعنية للتحضير لإحداث الهيئة .

---

[21] عزيز أبو اليتيم ، المجتمع المدني و رهان تفعيل الديمقراطية التشاركية ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،كلية الحقوق مراكش 2017-2016

[22] دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ، م س ، ص12.

[23] دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات، وزارة الداخلية ، سلسلة دليل المنتخب ، 2017 ،ص13

إن الأساس من إحداث الهيئة يكمن على الرغبة على الإنفتاح على المحيط الخارجي للجماعات الترابية و و خاصة على المجتمع المدني ، ونشر ثقافة المشاركة في تدبير الشأن العام المحلي .

و عليه لا بد من معرفة العناصر المكونة للهيئة و كيفية إختيارهم .

أولا : تشكيلة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع :

تتشكل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من ممثلات و ممثلي المجتمع المدني المحلي النشيط بالجماعات الترابية ، على إعتبار أن المجتمع المدني يلعب دورا كبيرا في الدفاع عن حقوق المواطنين و يُساهم في إرساء مبادئ و مقتضيات الإتفاقيات الدولية و يهتم بشكل مباشر بصلب قضايا المجتمع [24] ، إضافة إلى العلاقة بينه و بين السلطات العمومية التي أصبحت اليوم مبنية على أسس جديدة قوامها الإعتراف المتبادل و التفاهم و التعاون .[25]

فقد إزدادت أهمية المجتمع المدني بشكل لافت منذ دستور 2011 ، خاصة بعد التغييرات الإقليمية التي شهدتها مجموعة من دول شمال إفريقيا ، فأضحت الضرورة تقتضي إشراك مكونات المجتمع المدني في تدبير الشأن العام على المستوى الوطني و المحلي ، و التأثير في صناعة القرارات العمومية التي تهم مكونات المجتمع[26]

و عليه تتشكل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من[27] :

- شخصيات و فاعلون نشطاء على مستوى المجتمع المدني و الجمعيات و التعاونيات و الشبكات المحلية .

- أشخاص مرجعيون و باحثون و مقاولون .

- نساء و رجال و شباب و أشخاص ذوو الإحتياجات الخاصة .

و يتم إختيار الأعضاء داخل الهيئة وفق منهجية تشاركية و شفافة مع ضرورة إحترام المعايير المحددة في النظام الداخلي للمجالس المنتخبة.

---

[24] محمد البزاز ، مرجع سابق ،ص 374

[25]- المجلس الإستشاري لحقوق الإنسان ، التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب ، الرباط ،2003، ص 13

[26] - محمد الهاشمي ، المقاربة التشاركية للمجتمع المدني و دورها في هندسة الأمن المجتمعي ، مجلة مسالك ، العدد المزدوج 56/55 ،2016، ص 69 .

[27]- دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ،مرجع سابق ، ص 19

و يتعين في الأعضاء أن يكونو معتمدين من طرف جمعياتهم أو الهيئات التي ينتمون إليها ، وأن يقوموا بعملهم بشكل تطوعي[28].

كما يجب أن تراعي الهيئة في عضويتها التوازن الترابي ، بحيث يجب أن يمثل أعضاؤها كافة المجال الترابي للجهة أو الجماعة الترابية المعنية ، و يستحسن أن يكون أعضاء الهيئة من خارج أعضاء المجلس المنتخب ، لكي لا يتم التداخل بين إختصاصات الهيئة و أعمال المجلس ، و لكي لا يكون للهيئة طابع سياسي .

ثانيا : تعيين لجنة تقنية مكلفة بالهيئة :

من أجل ضمان إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات الترابية ، تحدث لجنة تقنية يوكل إليها عملية إختيار الأعضاء بكل شفافية و حياد .

و تتكون هذه اللجنة من منسق و أعضاء يتم إختيارهم من بين منتخبات و منتخبي و أطر الجماعة الترابية المعنية [29].

و تتجلى معايير إختيار أعضاء هذه اللجنة فيما يلي :

- إحترام مبدأ المناصفة .
- إلمام أعضاء اللجنة بفلسفة و منهجية مقاربة النوع .
- معرفة أعضاء اللجنة للنسيج الجمعوي المتواجد بالجماعة الترابية المعنية .

تشتغل هذه اللجنة التقنية التي تسهر على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بتشاور دائم مع رئاسة مجلس الجماعة الترابية و المكتب و تتلخص مهامها في ما يلي[30] :

- تحضير الأدوات العملية لإنتقاء أعضاء الهيئة .
- تنظيم لقاءات محلية مع فعاليات المجتمع المدني من أجل التحسيس و التواصل حول الهيئة .
- تحضير دعوات التعبير عن الإهتمام لعضوية الهيئة .
- المساعدة على تنظيم و تدبير إجتماعات الهيئة .
- دعم الأشغال الإستشارية المتعلقة بمهام بالهيئة .

---

[28] - نفس المرجع، ص 24

-[29]- دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ،م س ، ص24

[30] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات ،م س ،ص 24

- التتبع الدوري لأعضاء الهيئة .

فقرة ثانية : إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع :

يتم إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع وفق منهجية تشاركية و وفقا لمعايير محددة .

أولا : عقد لقاءات محلية مع فعاليات المجتمع المدني :

من أجل إختيار جيد و دقيق لأعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، تقوم الجماعات الترابية بعقد لقاءات محلية مع فعاليات المجتمع المدني من أجل التواصل بشأن التصورات المستقبلية لخلق الهيئة و تحديد النمط التشاركي لإختيار أعضائها و كذا أسلوب إشتغالها و تحديد الأهداف المراد الوصول إليها . تتولى اللجنة التقنية المكلفة بالهيئة تنظيم هذا اللقاء بمقر الجماعة الترابية المعنية .

و يهدف هذا اللقاء إلى تحسيس المجتمع المدني على المستوى الترابي حول الدور الكبير الذي تلعبه الهيئة من جهة ، و من جهة ثانية تعمل اللجنة التقنية من خلال هذا اللقاء إلى تحيين سجل فعاليات المجتمع المدني النشيط بالمجال الترابي المعني .

و تجدر الإشارة أنه في حالة عدم وجود جمعيات نشيطة في المجالات موضوع إشتغال الهيئة يمكن إستكمال السجل بلائحة أفراد ينتمون إلى القطاع العام ، كقطاع الصحة أو التربية وتعليم أو الفلاحة ،أو لأفراد ينتمون إلى القطاع الخاص كقطاع التجارة أو المقاولة أو الصناعة.[31]

ثانيا : وضع معايير لإختيار أعضاء الهيئة .

يتم وضع معايير إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في الأنظمة الداخلية للمجالس المنتخبة مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصيات كل جماعة ترابية ، و يجب أن تكون المعايير موضوعية و محددة ، تكريسا للديمقراطية ولمبدأ الشفافية .

---

[31] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات ،م س ، ص 22

و قد حدد نموذج النظام الداخلي للمجالس الجماعية بموجب المادة 65 هذه المعايير فيما يلي :

- مقاربة النوع الإجتماعي حيث تُخصص نسبة مئوية للنساء من مجموع أعضاء الهيئة لضمان المساواة في تشكيلتها .
- تحديد نسبة كل فئة من الفئات المستهدفة من الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة و الأطفال و المسنين و النساء للوقوف على مقترحات و آراء تخص المشاكل التي نعيشها هذه الفئات .
- المكانة و السمعة داخل المجتمع المدني في المجال الترابي للهيئة .
- التجربة في ميدان التنمية البشرية ، بحكم أن أعضاء الهيئة مطالبين بتقديم آراء حول إدماج النوع في مجال التنمية .
- الخبرة في مجال النوع الإجتماعي
- التنوع المهني ، من أجل ضمان تغطية الميادين ذات الأولية بالنسبة للجماعة الترابية المعنية.
- الإرتباط بالمجال الترابي للهيئة .

بالإضافة إلى هذه المعايير ، يمكن إعتماد معايير أخرى حسب خصوصية كل جماعة ترابية.

ثالثا : إعلان الترشيح و إختيار أعضاء الهيئة .

عند الإنتهاء من اللقاءات و الإجتماعات التواصلية و الإخبارية ، و مناقشة مختلف الجزئيات و المصادقة عليها من طرف الأعضاء المعنية ، تقوم اللجنة التقنية بتحضير دعوة التعبير عن الإهتمام ، و التي يتم نشرها من قبل رئاسة المجلس ، و يتعين نشرها على أوسع نطاق و بجميع الوسائل المعروفة من صحف و مواقع إلكترونية فضلا عن نشرها بمقر الجماعة الترابية المعنية و المؤسسات العمومية المحلية[32]، لضمان مشاركة الفئات المعنية في الترشيح لعضوية الهيئة و تكريسا لمبدأ الشفافية .

و يتم إختيار أعضاء الهيئة إعتمادا على طريقتين [33] :

[32] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات ،م س ، ص 27
[33] - نفس المرجع ، ص 25

الطريقة الأولى : طريقة إختيار مباشرة و ذلك في حالة وجود نسيج جمعوي محلي محدود ، حيث يتم الإختيار عبر خمس مراحل :

1- تنفيذ الإجراءات المتعلقة بإحداث الهيئة من طرف اللجنة التقنية .
2- إحصاء و جرد الجمعيات المحلية و الشخصيات النشيطة في محيط الجماعة .
3- تنظيم لقاء بين رئيس مجلس الجماعة و الجمعيات المحلية النشيطة من أجل إخبارها بكل ما يتعلق بالهيئة ، و إعداد لائحة الأعضاء المؤهلين لعضوية الهيئة .
4- موافقة رئيس مجلس الجماعة على لائحة الأعضاء التي تم إعدادها .
5- مصادقة المجلس الجماعي بشكل رسمي على اللائحة النهائية لأعضاء الهيئة.

أما الطريقة الثانية فهي طريقة تشاركية تكون في حالة وجود نسيج جمعوي محلي موسع ، حيث يتم الإختيار عبر ستة مراحل :

1- تنفيذ الإجراءات المتعلقة بإحداث الهيئة من طرف اللجنة التقنية .
2- إحصاء و جرد الجمعيات المحلية و الشخصيات النشيطة في الجماعة الترابية المعنية .
3- الإعلان عن دعوة للتعبير عن الإهتمام لدى المجتمع المدني و الشخصيات المحلية الفاعلة .
4- دراسة ملفات و وثائق المرشحين الذين عبروا عن إهتمامهم لعضوية الهيئة .
5- موافقة رئيس مجلس الجماعة الترابية المعنية على لائحة الأعضاء النهائية و عرضها اللجنة على المختصة لدراستها و إدراجها كنقطة بجدول أعمال الدورة .
6- مصادقة المجلس الجماعي على اللائحة النهائية لأعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

الفقرة الثالثة : إحداث و تنظيم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

بعد الإنتهاء من إعداد أرضية إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، يتعين القيام بالإحداث الرسمي و المؤسساتي للهيئة من أجل إضفاء طابع

الشرعية عليها و التأكيد على الأدوار و المسؤوليات المنوطة بأعضائها ، كما يجب تنظيم عمل الهيئة و إعداد الوثائق اللازمة لإشتغالها .

أولا : الإعلان الرسمي لإحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

طبقا للقوانين التنظيمية للجماعات الترابية تعتبر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع آلية داخلية لهاته الجماعات الترابية ،لذلك فهي مطالبة بإحداثها و العمل على هيكلتها و تنظيمها بتنسيق مع المجلس المنتخب لضمان قيام الهيئة بالأدوار المنوطة بها .[34]

و عليه يتم الإعلان الرسمي عن إحداث و هيكلة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع مباشرة بعد الموافقة على اللائحة النهائية لأعضاء الهيئة من طرف رئاسة المجلس المنتخب ، سواء تعلق الأمر بالجهات أو العمالات و الأقاليم أو الجماعات .

و يتم عقد جلسة عمل سابقة لإجتماع الإعلان الرسمي عن إحداث الهيئة من أجل وضع النظام الداخلي و ميثاق أخلاقيات الهيئة و الإتفاق حول العلاقات الوظيفية ما بينها و بين المجلس المنتخب ، و بعد إعتماد الصيغة النهائية للنظام الداخلي للهيئة و تبني ميثاق الأخلاقيات ، يقوم أعضاء الهيئة بإنتخاب المكتب الذي سيتكلف بالمهام التالية [35]:

- العمل على تنسيق أنشطة الهيئة مع أنشطة الجماعة الترابية المعنية .
- تنظيم و تسيير إجتماعات الهيئة بدعم من اللجنة التقنية .
- تتبع أشغال الهيئة من خلال مجموعات العمل المحدثة حسب أولوية المواضيع المطروحة .
- إعداد تقارير للأعمال الإستشارية للهيئة .

و من أجل إضفاء طابع الشرعية على هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لا بد من تقديم إعلان إحداثها لجميع الجهات المهتمة ، بما في ذلك السلطات العمومية على المستوى الترابي ، ثم عقد إجتماع داخلي أو إذا توفرت الوسائل تنظيم لقاء على شكل ندوة أو ورشة عمل مفتوحة من أجل الإعلان الرسمي عن

[34] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات ،م س ، ص 34

[35] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ،ص 33

إحداث الهيئة[36] ، و من شأن هذا الحدث أن يساهم في إضفاء طابع الشرعية على الهيئة و أعضائها أمام السلطات المحلية و المصالح الخارجية و الفاعلين الجمعويين و وسائل الإعلام و الخبراء و الأكاديميين ، الذين يفترض أن تتعامل معهم الهيئة مستقبلا .

و يمكن تكليف اللجنة التقنية بتنظيم هذا الحدث ، كما يتم الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع خلال هذا اللقاء .

ثانيا : هيكلة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع الاجتماعي.

تتكون هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع الإجتماعي من مكتب ، ويمكن أن تقسم إلى مجموعات عمل لتنظيم عملها و تكليف كل مجموعة بمجال محدد ، كما يمكن للهيئة أن تحدث لجان موضوعاتية مكونة من باقي الأعضاء يرأسها منسق .[37]

و يتكون مكتب الهيئة من :

- الرئيس العام و نائبه .
- الكاتب العام و نائبه .
- مكلف بالتواصل و نائبه .

و يتم تأسيس مكتب الهيئة بطريقة توافقية أو بالتصويت من طرف أعضاء الهيئة ، و يسهر هذا المكتب على التنسيق ما بين الأعضاء و الجماعة الترابية المعنية و تتبع أعمال اللجان إذا أحدثت و صياغة التقارير المرتبطة بمهامها الإستشارية [38].

أما بخصوص مدة الهيئة فهي تتطابق مع مدة إنتداب المجالس ، حيث تتأسس الهيئة في السنة الأولى من إنتداب مجالس الجماعات الترابية ، وتنتهي مهامها بإنتهاء المدة الإنتخابية لهذه المجالس .

---

[36] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 35

[37] - تتضح تشكيلة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بإستقراء الأنظمة الداخلية للجماعات الترابية .

[38] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ،ص 19

ثالثا : التخطيط لأعمال هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع الإجتماعي .

تعتبر المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع الإجتماعي أداة للنهوض بالمشاركة و التشاور داخل الجماعات الترابية ، كما أنها أداة للتخطيط الترابي .

1 – إعداد برنامج عمل إستشاري للهيئة :

يعتبر برنامج العمل أو مخطط العمل : وثيقة عملية تهدف إلى تطبيق إستراتيجية معينة لبلوغ نتيجة منتظرة ، و هو يندرج في إطار مسار زمني محدد في ثلاث مراحل ، مرحلة الإعداد و مرحلة التنفيذ و مرحلة التتبع ، ويتم إعداد إعداد برنامج أو مخطط عمل الهيئة إستنادا على إستراتيجية مستجيبة للنوع و متمحورة حول النتائج [39] .

و يجب الأخذ بعين الإعتبار مجموعة من المحددات و هي :

- الحصول على المعلومات : بحيث يجب على المجلس المنتخب أن يضع رهن إشارة الهيئة كافة المعلومات و المعطيات الإحصائية و البرامج و الوثائق التي من شأنها أن تدعم أعمال الهيئة .
- تنظيم العمل من خلال اللجان الموضوعاتية : حيث يجب على هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع أن تنتظم في لجان موضوعاتية من أجل مشاركة أفضل لكافة أعضائها ، فتقسم الهيئة إلى عدة لجان كلجنة الميزانية المتخصصة في النوع الإجتماعي ، لجنة التمدرس و محاربة الفقر و الهشاشة حسب النوع ، لجنة التنمية الإجتماعية المستجيبة للنوع .
- اللوجستيك : فإعتبارا للصفة التطوعية لأعضاء الهيئة ، و من أجل ضمان تأطير كافة المجال الترابي ، يتوجب توفير الوسائل اللوجستيكية و البشرية للهيئة من أجل ضمان إنجاز أعمالها و أنشطتها .
- نموذج مخطط العمل : بهدف التمكن من توزيع العمل بين الأعضاء ، و للبرمجة الزمنية للأنشطة المرتقبة
- تكوين و تقوية قدرات أعضاء الهيئة : فأعضاء الهيئة ليسوا بالضرورة خبراء في القضايا موضوع الهيئة و ليس لهم إلمام بالطرق و التقنيات التي

[39] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 37

يتطلبها إنجاز أعمالها ، لذا فلا بد من تكوينهم و تقوية قدراتهم لضمان نجاعة الهيئة و ممارستها لمهامها بالشكل المطلوب .

2- مخطط التواصل الداخلي و الخارجي لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع.

يتعين على هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع أن تعد عند بداية إشتغالها مخططا للتواصل الخارجي و الداخلي إتجاه أعضاء الهيئة و مكتبها و لجانها الموضوعاتية ، و أيضا للتواصل مع مجلس الجماعة الترابية المعنية و المحيط الخارجي من مجتمع مدني و مصالح خارجية و إتجاه المواطنين و المواطنات .

و يتضمن مخطط التواصل الداخلي مجموع العمليات التي يتم من خلالها إخبار أعضاء الهيئة بمسؤولياتهم و القرارات الواجب إتخاذها ، إضافة إلى أنشطة الهيئة و مدى تقدم أشغالها ، و يهدف كل ذلك إلى توحيد أعضاء الهيئة و تعبئتهم حول المهام و الأهداف و القيم المشتركة للهيئة[40] .

أما بخصوص مخطط التواصل الخارجي فهو يتضمن كل العمليات التواصلية الموجهة لغير أعضاء الهيئة ، مثل التواصل مع المجلس المنتخب أو اللجنة التقنية ، أو لنشر أشغال الهيئة و تقديم حصيلة الأعمال المنجزة و كذا نشر دعوات الحضور إلى اللقاءات .

وفي إطار التواصل الداخلي و الخارجي للهيئة يقوم المكلف بالتواصل بالمهام التالية[41] :

- تنفيذ مخطط التواصل الخاص بالهيئة .
- تدبير المراسلات و الشبكات الإلكترونية الخاصة بالهيئة .
- إقتراح الأدوات و الوسائل الملائمة لكل عملية تواصلية .
- إعداد تقرير التتبع و التقييم الخاص بمخطط التواصل و تقديمه لأعضاء الهيئة.
- إقتراح بعض العمليات التي من شأنها تحسين التواصل داخل الهيئة .

[40] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص40 .
[41] - نفس المرجع ،ص40 .

و تجدر الإشارة إلى أن المجموعات الموضوعاتية يمكنها أن تعد مخططاتها التواصلية المرتبطة ببرامج عملها مع العمل على تجميع كل ذلك في إطار مخطط تواصل شامل .

المبحث الثاني : مهام هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و تتبع إشتغالها.

بعد تأسيس هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و توفرها على أدوات العمل ، تبدأ بممارسة المهام المنوطة بها ، كما يتم تتبع و تقييم إشتغال هذه الهيئة ضمانا لحسن سيرها و لممارسة مهامها على أحسن وجه .

المطلب الأول : إختصاصات هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

لا تقوم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بإختصاصات تداولية ، فوظيفتها إستشارية فقط ، بحيث يحق لها إبداء آراء و تقديم توصيات و ملتمسات لمجلس الجماعة الترابية المعنية .

وعموما تتلخص المهام و الإختصاصات الأساسية للهيئة فيما يلي :

- إعداد آراء إستشارية في مجال المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و تقديمها للمجلس ليتداول فيها .
- المشاركة في مختلف مراحل إعداد برنامج العمل بالنسبة للجماعات و إعداد برنامج التنمية بالنسبة للجهات .
- يشارك رئيس هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع على مستوى الجهة في اللجنة الإستشارية الجهوية لإعداد التراب[42] .

و بإستقراء الأنظمة الداخلية لمجالس الجماعات الترابية يتضح أن الدور الأساسي المنوط بهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع هو إبداء آراء إستشارية بواسطة ملتمسات و مقترحات و توصيات إما بطلب من المجلس أو رئيسه في

[42] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ،ص20 .

القضايا المتعلقة بالمساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع داخل النطاق الجغرافي للجماعة الترابية المعنية .

و عليه فلا بد من معرفة ماهية الرأي الإستشاري ثم كيفية صياغة الهيئة لرأيها الإستشاري .

فقرة أولى : ماهية الرأي الإستشاري :

أدى إتساع النشاط العمومي و تعدد مجالاته إلى تنصيص المشرع على الإستعانة بجهات إستشارية مهمتها تقديم الرأي للسلطة الإدارية عند إتخاذها للقرارات ، و يعد الرأي الإستشاري من العمليات الحيوية في مجال العمل الإداري لأنه يساعد الإدارة على الإستعانة بآراء أهل الخبرة و الممارسة ، و لا تعتبر مسألة إستشارة أهل الخبرة من الطرق المستحدثة إذ أقرها النظام الإسلامي منذ القدم ، كما عملت بعض الأنظمة السياسية الحديثة على تكريس هذا التوجه نظرا لنجاعته .

أولا : الشورى في النظام الإسلامي .

تعتبر الشورى من أهم المبادئ الدستورية التي يقوم عليها نظام الحكم في الإسلام ،، لقوله تعالى (و شاورهم في الأمر)[43] و لقوله (و أمرهم شورى بينهم)[44] ، فالإسلام يقر نظاما يقوم على الشورى ، بحيث أن التصرف في الأمور و إتخاذ القرارات يكون بالمناقشة و تبادل الآراء ، كما أن تخصيص القرآن الكريم لسورة من سوره بإسم (سورة الشورى) يدل على أهمية هذا المبدأ كقاعدة للحكم الإسلامي و المشاركة فيه و كأساس لتدبير شؤون الأمة و تسيير أمورها و سياستها[45] ، و قد ورد في في السنة النبوية القولية و الفعلية ما يوجب المشاورة[46] فقد روي عن النبي ﷺ أنه قال (استعينو على أموركم بالمشاورة)[47] و قال أبوهريرة رضي الله عنه (لم يكن أحد أكثر مشورة من رسول الله

---

[43] - سورة آل عمران ، الآية 159 .

[44] سورة الشورى ، الآية 38 .

[45] - سعد عبد السلام حميد ، الشورى في الإسلام ، أصدره المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية ، القاهرة – مصر ، العدد 189 ، 1976 ، ص9 .

[46] - وهبة الزحيلي ، الفقه الإسلامي و أدلته ، الجزء الثامن ، مطبعة دار الفكر ، دمشق – سورية ، ط 4 ،1997 ، ص 6200 .

[47] - ذكره الماوردي في أدب الدنيا و الدين ، ص 494 .

ﷺ)[48] و قد استشار النبي ﷺ أصحابه في وقائع كثيرة ، قائلا: أشيروا علي أيها الناس .

و تجدر الإشارة أن الإسلام لم يحدد طريقة معينة للشورى ، و إنما ترك أمر تحديدها للناس حسب تجاربهم [49] ، فلم يثبت عن الرسول ﷺ أنه حدد طريقة معينة فكان تارة يقتصر على وزيريه أبو بكر و عمر ، و أحيانا يطلب من الناس أن يشيروا عليه .

ثانيا : أسلوب الإستشارة في بعض الأنظمة السياسية الحديثة .

عملت مختلف الدول الديمقراطية على إشراك المواطنين و أهل الخبرة في صناعة القرارات عبر عدة وسائل أهمها أسلوب الإستشارة .

و ينقسم أسلوب الإستشارة إلى نوعين : إستشارة مباشرة عن طريق الإقتراع ، و إستشارة منظمة داخل هيئات تحدث لهذا الغرض .

تعد الإستشارة المباشرة أو الشعبية أسلوبا يمكن اللجوء إليه من قبل الجماعة الترابية لطلب رأي السكان حول القرارات التي تهمهم ، دون أن يكون هذا الرأي ملزما[50] ، و نجد هذا النوع من الإستشارة مثلا في بلجيكا تحت إسم الإستشارة الشعبية الجماعية ، حيث أعتمدت هذه الطريقة منذ سنة 1995 و تتم وفقا لإجراءات التصويت ، ويستثنى منها القضايا المتعلقة بالحسابات و الميزانيات و الرسوم .

أما الإستشارة المنظمة داخل هيئات فهي تكون بواسطة هيئات إستشارية إما ينص عليها القانون أو تترك للمجالس المنتخبة الحرية في إحداثها[51] ، و نجد هذا النوع من الهيئات في النظام الفرنسي كاللجنة الإستشارية للمرافق العمومية المحلية ، و يعتبر إحداثها إجباريا في بعض المدن ، و هي تضم ممثلين عن المنتخبين و عن

[48] - أخرجه البخاري في الأدب ، و ابن منذر .
[49] - سعد عبد السلام حميد ،مرجع سابق ، ص 40 .
[50] - الإطار التشريعي و التنظيمي للحكامة التشاركية المحلية ، وزارة الداخلية ، المديرية العامة للجماعات الترابية ، 2017 ، ص27 .
[51] - نفس المرجع ، ص 27 .

الجمعيات المحلية بالإضافة للجان إستشارية خاصة بالمسائل ذات فائدة ترابية ، و للجماعات الترابية الحرية في إنشائها .

ثالثا : الرأي الإستشاري في النظام المغربي

عمل النظام المغربي على وضع آليات تشاركية لطلب رأي الأطراف المعنية حول مشاريع معينة قبل إتخاذ القرارات ، و تعد الآراء الإستشارية من بين هذه الآليات .

و قد وردت كلمة الإستشارة في الدستور المغربي في صيغ مختلفة يمكن حصرها فيما يلي : الإستشارة ، التشاور ، التشارك ،إخبار ، إحاطة ، إبداء الرأي ،الإدلاء بالرأي ، الحوار ، النظر .

كل هذه الأساليب تبين مدى أهمية الرأي الإستشاري داخل النظام المغربي و تعكس رغبة المشرع في إشراك مختلف الفاعلين في صنع القرارات ، و على تكوين مواطنين متملكين للفضاء العام ، نشطين قادرين على تصريف قدراتهم في التنقيب و البحث بأنفسهم عن حلول ملائمة لقضاياهم [52].

و عليه فالوظيفة الإستشارية في النظام المغربي وردت بكيفيات مختلفة ، لكنها لا تخرج عن ثلاثة أنماط أساسية ، فقد ميز الفقه الإداري[53] ضمن الرأي الإستشاري بين ثلاثة أصناف :

1- الرأي الإختياري : و هو الرأي الذي تكون السلطة التي دعت إليه غير ملزمة لا بطلبه و لا بالأخذ به .
2- الرأي الوجوبي أو الإلزامي : و هو الرأي الذي تكون الإدارة ملزمة بطلبه بموجب نص قانوني ، لكن غير ملزمة بالأخذ به .
3- الرأي المطابق : و هو الرأي الذي تكون الإدارة ملزمة بطلبه و ملزمة بالأخذ به ، و في حالة عدم الأخذ به كان القرار مشوبا بعيب الشكل .

---

[52] - أحمد حضراني ، محاضرات في مادة الجماعات الترابية ، م س ، ص11 .

[53] - يحيى العلوي ، الوجيز في القرار الإداري ، مطبعة المعارف الجديدة ، الرباط ،2015 ، ص 51،52 .

فقرة ثانية : صياغة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لرأيها الإستشاري.

ليس لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع إختصاص التداول أو إتخاذ القرارات أو التصويت في المداولات ، فمهمتها إستشارية فقط في القضايا المتعلقة بالمساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، بحيث يكون لأعضاء الهيئة معرفة بسياسة الجماعة الترابية و برامجها و مشاريعها التنموية .

و لكي تقوم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بتقديم آراء إستشارية فعالة و هادفة ، لا بد لها من التقيد بمساطر و أدوات عملية و منهجية يمكن تلخيصها فيما يلي[54] :

أولا : معرفة المجالات ذات الأولوية لإعداد الرأي الإستشاري .

يحدد القانون التنظيمي المتعلق بالجهات بموجب المادة 117 إختصاصات هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في دراسة القضايا الجهوية المتعلقة بالمساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالإضافة إلى المادة 83 المتعلقة ببرنامج التنمية الجهوية الذي يجب أن يأخذ مقاربة النوع بعين الإعتبار خلال عملية التشخيص .

و لمزيد من النجاعة و الفعالية في صياغة الآراء الإستشارية لا بد للهيئة أن تعرف المجالات ذات الأولوية لإبداء الآراء الإستشارية وفقا لإختصاصات الجماعات الترابية الذاتية و المشتركة و المنقولة [55].

كما تحرص هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع على مقاربة النوع في أعمال المجالس ، لاسيما فيما يتعلق بإعداد و تتبع و تقييم برامج و مخططات

---

[54] -دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 51.
[55] نفس المرجع ، ص52 .

التنمية [56] ، حيث يتم إشراك الساكنة المحلية في عملية تجميع المعطيات و تتبع برنامج التنمية الجهوية .

ثانيا : التشاور و المقاربة التشاركية .

تكمن أهمية الديمقراطية التشاركية المحلية من خلال المرتكزات التي تستند عليها للتخفيف من التباينات عبر النقاش العام و المفتوح أمام الجميع لإنتاج قرار مشترك[57] .

و عليه يجب على هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع عند إعدادها لآرائها الإستشارية أن تعتمد منهجية التشاور المتعددة الفاعلين ، و يتم ذلك خلال فترات محددة كإجتماعات الدورات العادية أو الإستثنائية لمجلس الجهة أو خلال اليوم التشاوري أو ندوة[58]، و يتشكل الفاعلون المدعوون من جمعيات متخصصة في الموضوع أو أشخاص لهم خبرة مثل المتخصصين أو الأكاديميين .

ثالثا: الأهمية و الإيجاز في صياغة الرأي الإستشاري .

يجب أن يكون الرأي الإستشاري لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع واضحا لتفادي أي غموض أو سوء فهم عند قراءته .

و عليه لا بد من أن يكون الرأي الإستشاري للهيئة مطابقا لأدوار و إختصاصات الجماعات الترابية و أن لا تخرج الهيئة عند صياغتها لهذا الرأي الإستشاري عن المجالات المحددة لها و المتمثلة في المساواة و المناصفة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، مع ضرورة إحترام التشريعات الجاري بها العمل ، و تجدر الإشارة أنه لا بد لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع أن تقترح آراءها

---

[56]- بدر منيعي ، النوع الإجتماعي بين التشريع و الممارسة ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق فاس ، 2018-2019 ، ص 67 .

[57]- محمد بنيونس ، آليات التشاور العمومي على المستوى الترابي ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق طنجة ، 2017، 2018 ، ص 34.

[58]- دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 46 .

الإستشارية قبل إنعقاد دورات المجالس ، بحيث تصبح هذه الآراء دون قيمة بعد إنعقاد دورات المجالس[59] .

رابعا: نشر أشغال الهيئة .

إستحضارا للطابع الإخباري لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، تعمل هذه الأخيرة وفق منهج تشاركي و شفاف على إخبار المواطنين و فعاليات المجتمع بجميع الوسائل المتاحة عن الأعمال التي قامت بها لتشجيع المواطنين على الإنخراط في إدارة ترابهم و لتنمية حس المسؤولية و الوعي بالرهانات و التحديات الترابية المطروحة .

المطلب الثاني : متابعة و تقييم أشغال هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع

تعتبر المتابعة و التقييم جزءا لا يتجزأ من عملية تخطيط و تنفيذ المشاريع بحيث تتيح إمكانية قياس مدى نجاح العمل من خلال التأكد من تحقيق الهيئة لأهدافها و غاياتها و قياس آثارها و إنعكاساتها على الفئات المستفيدة .

الفقرة الأولى : التتبع المستمر لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

يعتبر المتابعة عملية مستمرة و روتينية تتعقب و تحلل سير هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في ممارسة أنشطتها ، بحيث تركز على الأداء و على مؤشرات الإنجاز و ترصد الأنشطة التي تم تنفيذها و تنبه للمشاكل التي قد تخل بسير أنشطة الهيئة[60] ، و عموما فالمتابعة هي " التجميع المنتظم للمعلومات لإستخدامها في مراجعة تقدم و تنفيذ المراحل المختلفة للبرنامج و إتخاذ القرارات المناسبة لضمان إستمرار العمل وفق الجدول الزمني المحدد "[61].

و تكون متابعة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بشكل مستمر و دوري من قبل اللجنة التقنية المكلفة بها بحيث تهدف هذه اللجنة إلى رصد قدرة الأفراد على ممارسة أنشطتهم ، ثم مدى قدرة الهيئة على التموقع داخل الجماعة

---

[59] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 47 .
[60] - دليل منظمات المجتمع المدني حول التقييم و المتابعة ، مؤسسة هينرس الألمانية ،ص11.
[61] - أساسيات المتابعة و التقييم ، دليل المنظمات غير الربحية ، برنامج تعزيز و تطوير المجتمع المدني ، 2013 ، ص 6 .

الترابية كآلية للحوار و التشاور و مدى تنفيذ الأعمال الإستشارية التي تم تخطيطها من قبل الهيئة [62] .

و من أجل المتابعة الدقيقة لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و لقياس مدى تموقعها داخل المجال الترابي ،لا بد للجنة التقنية المكلفة بها أن تضع مؤشرات لرصد و ملاحضة أعمال الهيئة ، بحيث تكون هذه المؤشرات قابلة للقياس لإمكانية المعرفة الدقيقة لمستوى تقدم الهيئة في ممارسة أنشطتها [63].

و تعتبر أهم المؤشرات التي التي يجب وضعها لتتبع أشغال الهيئة كالتالي :

- مدى إلمام أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالمقاربة الحقوقية و مقاربة النوع .
- عدد مجموعات العمل المحدثة بالهيئة و مدى خبرة أعضائها .
- الوثائق و المعلومات التي يوفرها مجلس الجماعة الترابية للهيئة لإعداد آرائها الإستشارية .
- الميادين المعنية بالآراء الإستشارية للهيئة حسب الأهمية و الأولوية بالنسبة للجماعة الترابية .
- الإجتماعات و الأنشطة التي قامت التي تقوم بها الهيئة .
- مدى حضور أعضاء الهيئة في الإجتماعات .

كما تحدد اللجنة التقنية المكلفة بالهيئة مؤشرات أخرى على حسب خصوصية كل جماعة ترابية .

الفقرة الثانية : تقييم إشتغال المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

يعتبر التقييم عملية مرحلية ، تقدم تحليلا معمقا و موسعا لمقارنة ما تم تخطيطه و ما تم إنجازه داخل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بمختلف الجماعات الترابية ، بهدف تطوير قدرات أعضاء الهيئة على ممارسة مهامهم التشاركية ، و كذا رصد مواطن الخلل التي تعيقهم بإعتبار أن أعضاء الهيئة ليسوا من ذوي الخبرة في مجال دراسة القضايا موضوع الهيئة ، و لا يتملكون مهارات صياغة الآراء الإستشارية .

[62] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ،ص59 .
[63] - نفس المرجع ، ص 60

و عليه فمن شأن تتبع و تقييم إشتغال الهيئة أن يسمح بتعزيز و ترسيخ عمل الآليات التشاركية و تحسين المشاركة المواطنة داخل الجماعات الترابية ، و جعل الدور الإستشاري المنوط بالهيئة أكثر فعالية و تأثيرا على قرارات المجالس المنتخبة في مجال المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، فعملية تقييم إشتغال هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع تركز على النتائج و تعمل على قياس الأثر ، ضمانا للتفعيل الجيد للهيئة و إستجابة لحاجيات الجماعات الترابية في مواضيع إشتغال الهيئة[64] .

و تكون عملية تقييم إشتغال هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع إما بشكل دوري من طرف مجلس الجماعة الترابية المعنية أو اللجنة التقنية المكلفة بالهيئة ، أو عند نهاية مدة إنتداب المجلس من طرف نفس اللجنة التقنية نظرا لأن مدة إشتغال الهيئة تتساوى مع مدة إنتداب مجالس الجماعات الترابية[65] .

و يتم تقييم إشتغال الهيئة من خلال وضع إطار للتتبع و التقييم على شكل مؤشرات و ذلك بتشاور مع أعضاء الهيئة ، بحيث يوضح هذا الإطار موضوع عملية التقييم ، و كيف ستتم . و يتشكل إطار تتبع و تقييم إشتغال الهيئة من العناصر التالية[66] :

- معرفة قدرات أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع على التموقع ، بإعتبار أن الهيئة تعتبر آلية داخلية للجماعات الترابية ، و كآلية لمشاركة مواطنة ، و مدى تأثيرها على قرارات المجالس المنتخبة في مجال المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .
- مدى قدرة أعضاء الهيئة على صياغة برنامج عمل إستشاري من أجل إشتغال الهيئة بطريقة منظمة .
- تقدير إمكانات أعضاء الهيئة فيما يخص تجميع المعطيات و المعلومات و دراستها من أجل صياغة الآراء الإستشارية .
- قدرة الهيئة على عقد إجتماعاتها و إعداد التقارير و تقديم حصيلة مداولات المجالس المنتخبة حول آرائها الإستشارية .

---

[64] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات ، م س ، ص 52 .
[65] - دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات ، م س ، ص 59 .
[66] - نفس المرجع ، ص 61 .

- مدى قبول الآراء الإستشارية التي قدمتها الهيئة من طرف المجالس المنتخبة .

الفصل الثاني :

دراسة ميدانية لعدد من هيئات المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

أصبحت الجماعات الترابية في الآونة الأخيرة إحدى المحددات الرئيسية للتدخلات العمومية في مختلف مظاهر الحياة العامة للدولة ، و من جملة الظروف المتحكمة في تنامي دور الجماعات الترابية ، ما يتعلق بالعوامل الدولية و المتجلية أساسا في إنتشار الفكر الديمقراطي و المشاركة السياسية و دعم دولة الحق و القانون التي تدعو إلى إشراك الساكنة المحلية في جميع المبادرات التي تهم الشأن العام الحلي حتى تكون أكثر إسهاما في التعاطي مع الرهانات المطروحة[67] ، فجوهر الديمقراطية التشاركية يكمن في جعل المواطن أساس أي فعل مجتمعي تعاقدي ، و يأتي تدبير الشأن العام المحلي على رأس أولويات هذا الفعل ، فبدون إشراك فعال و فاعل للمواطن في تدبير شؤونه تفرغ الديمقراطية من محتواها[68] .

و قد نص الدستور المغربي على إحداث آليات تشاركية للحوار و التشاور و التي تندرج ضمن الوسائل الإجرائية و العملية لتكريس الطابع التشاركي في تدبير الشأن الترابي ، لتجاوز أحادية صنع القرار ، بغية تدبير جيد و معقلن قائم على النجاعة[69] ،كما نصت القوانين التنظيمية للجماعات الترابية على إحداث هذه الآليات و التي من بينها هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ،و عليه أصبحت الجماعات الترابية ملزمة بإحداث هذه الهيئة ، للإستفادة من آرائها الإستشارية بإعتبارها أكثر قربا من المواطين و لتعزيز الديناميات المواطنة المتواجدة بالجماعات الترابية و ضمان شروط تعبئتها ، من خلال إبراز الخبرة المشتركة ، و لتمكين المواطنات و المواطنين من المشاركة في إدارة ترابهم ، و ذلك عبر خلق فضاء للإقتراحات و المبادرات .

و قد تمكنت الجماعات الترابية من إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع غير أن هناك تفاوتات في التفعيل بين تلك الهيئات التي شرعت في ممارسة مهامها ، و بين تلك الهيئات التي لم تفعل بعد و عرفت جمودا بعد إحداثها .

---

[67] - إبراهيم السراج ، صناعة القرار المحلي بين رهان الحكامة الترابية و إكراهات التنمية ، المجلة المغربية للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ، 2019 ، ص 111.

[68] - محمد زين الدين ، التدبير الجماعي و الديمقراطية التشاركية ، مجلة مسالك عدد مزدوج 11-12 ، 2009 ، ص

[69] - كريم الحرش ، القانون الإداري المغربي ،مطبعة الرشاد السطات للنشر و التوزيع ،ط 4 ،2020 ، ص 269 .

المبحث الأول : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع على مستوى الجهات و العمالات و الأقاليم .

عملت الجهات و العمالات و الأقاليم على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع تكريسا للديمقراطية التشاركية ، و تطبيقا لقواعد الدستور و القوانين التنظيمية للجماعات الترابية .

المطلب الأولى : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات .

نص القانون التنظيمي111.13 على إحداث الجهات لثلاث هيئات إستشارية من بينها هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ،و تركت مسألة تنظيم الهيئة للأنظمة الداخلية للجهات .

الفقرة الأولى : جهة فاس-مكناس .

أسست هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجهة فاس مكناس في 02 فبراير 2017، وفقا لأحكام المادة 117 من القانون التنظيمي111.14 المتعلق بالجهات، كآلية تشاركية للحوار والتشاور ، و قد مرت الهيئة في تأسيسها من عدة مراحل .

أولا :إختيار أعضاء الهيئة :

حدد النظام الداخلي لمجلس جهة فاس مكناس بموجب المادة 77معايير إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و التي تتمثل فيما يلي:

- المكانة و السمعة داخل المجتمع المدني .
- التجربة في ميدان التنمية البشرية .
- الخبرة في مجال النوع الإجتماعي .
- التنوع المهني .
- الإرتباط الدائم بالجهة .

و قد أحدثت هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجهة فاس مكناس عبر دعوة لإبداء الإهتمام ،بحيث تم إختيار 83 عضوا، 30 رجلا و53 امرأة موزعين كما يلي: ممثلين عن المجتمع المدني

،فاعلين مدنيين ،خبراء جامعيين[70] ، و ذلك بإقتراح من رئيس مجلس الجهة و بتشاور مع أعضاء المكتب و رؤساء الفرق .

و قد ترأست الهيئة النائبة الرابعة للمجلس عن طريق التعيين كما هو منصوص عليه في النظام الداخلي ، و بذلك تكون الهيئة قد زاوجت في تشكيلتها بين الفاعل السياسي و الفاعل المدني ، لذلك و حسب رأي بعض أعضاء الهيئة المنتمين إلى فعاليات المجتمع المدني فإن معيار إنتقاء بعض الجمعيات و الفعاليات في الهيئة كان بناء على الإنتماء الحزبي مع إغفال معيار الكفاءة و التجربة ، و أن تعيين رئيسة الهيئة من نفس حزب رئيس مجلس الجهة يؤدي إلى إقصاء غير مباشر لدور المجتمع المدني في التدخل و في التأثير على قرارات المجلس و يؤثر على دراسة القضايا موضوع الهيئة بحيادية ، كما أنه يطرح التساؤل هل الفاعل السياسي بالجهة لم يقتنع بعد بدور الفاعل المدني .

ثانيا : تشكيلة الهيئة :

لتسهيل عمل الهيئة ، و لتقسيم دراسة القضايا المعروضة عليها قامت هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجهة فاس-مكناس بتشكيل مجموعات عمل ، إضافة إلى المكتب .

يتألف المكتب من الرئيسة ونائبها و مقرر ونائبه و منسقي مجموعات العمل.

و قد توزعت الهيئة إلى ثلاث مجموعات عمل هي :

- مجموعة العمل المكلفة بقضايا المساواة و تكافؤ الفرص .
- مجموعة العمل المكلفة بقضايا التنمية .
- مجموعة العمل المكلفة بقضايا الإدماج .

كما خصص مجلس الجهة أعضاء من اللجنة التقنية لمواكبة الهيئة و تتبعها دون أن يكونوا متفرغين فقط لهذه المهمة.

ثالثا :الإمكانات المادية و البشرية للهيئة :

لا يوجد نص خاص يلزم مجلس جهة فاس- مكناس بإفراد إعتمادات خاصة بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وبالرغم من أن المجلس الجهوي يوفر فضاء لإجتماعات الهيئة إلا أن الوسائل الأخرى تبقى دون تغطية خاصة كتنقلات

[1] -http://www.region-fes-meknes.ma/

الأعضاء ، بيد أن أغلبهم يقطنون خارج المجال الحضري لمدينة فاس مقر المجلس، حيث أن الهيئة تسجل غياب أعضائها في غالب الأحيان ، الشيء الذي يحول دون ممارستها للأدوار المنوطة بها [71] ، و حسب أعضاء الهيئة فإن عدم وجود نص خاص بالتدبير المالي للهيئة يعكس رغبة المشرع في جعلها جزءا من التدبير الخاص للجماعات الترابية ، لكن في المقابل لا تخصص هذه الجماعات الترابية بابا خاصا في ميزانيتها لتدبير أشغال الهيئة و تمويلها.

رابعا :ممارسة الهيئة لمهام المنوطة بها .

يوفر مقر مجلس جهة فاس-مكناس مكانا لإجتماع أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، و يكون هذا الإجتماع بدعوة من رئيسة الهيئة ، و قد ألزم النظام الداخلي للمجلس هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بعقد إجتماعين على الأقل في السنة ، وتجتمع الهيئة في جلسات غير مفتوحة للعموم .

و قد تمكنت هيئة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من صياغة نظامها الداخلي المنبثق عن نظام مجلس الجهة بإقتراح من هذا الأخير ، لكن الهيئة لم تصدر أي رأي إستشاري منذ تشكيلها ما عدا الرأي الإستشاري المتعلق بالتشخيص و الذي أنجزه مكتب الدراسات و الأبحاث المتعاقد مع مجلس الجهة تحضيرا لمخطط إعداد التراب و برنامج العمل المندمج لجهة فاس- مكناس ، و يبرر أعضاء الهيئة عدم صياغتهم لأي رأي إستشاري في أنهم لم يتلقوا أي تكوينات من قبل مجلس الجهة مما يشكل عائقا أمام تقدمهم ، فقد طلب مجلس جهة فاس مكناس من الهيئة تقديم رأي إستشاري حول تصميم التهيئة لكن أغلب الأعضاء يجهلون ماهية هذا التصميم و مكوانته و النقط التي يمكن أن تدخل فيه .

<u>الفقرة الثانية : جهة الشرق</u>

عمل مجلس جهة الشرق على تأسيس هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في إطار مقاربة تشاركية مع مختلف الفاعلين المدنيين بالجهة ، و من أجل تمكين أعضاء الهيئة من ممارسة مهامهم .

أولا :تشكيل الهيئة :

أحدثث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجهة الشرق في نونبر 2016 ، حيث صدر مقرر لمجلس جهة الشرق في دورته الإستثنائية المنعقدة

[71] _تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس ، حركة بدائل مواطنة ،2018، ص8

بتاريخ 29 نونبر 2016 يقضي بالموافقة على إحداث ثلاث هيئات إستشارية للمجلس من بينها هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، و قد تم توجيه إعلان للعموم بهذا الخصوص ،و بتاريخ 06 يناير تمت المصادقة على تشكيل الهيئة [72].

حدد النظام الداخلي للمجلس معايير إختيار أعضاء الهيئة في :

- مقاربة النوع بتخصيص نسبة للتمثيلية النسائية بالمجلس .
- المكانة و السمعة داخل المجتمع المدني .
- التنوع المهني التجربة في ميدان التنمية البشرية .

و من أجل إختيار دقيق و فعال لأعضاء الهيئة عقد مجلس الجهة لقاءات محلية مع المجتمع المدني الفاعل داخل المجال الترابي للجهة من أجل النقاش حول الهيئة و توضيح مهامها أهدافها ، و قد تم إختيار 31 عضوا من فعاليات المجتمع المدني النشيط بالجهة ، كما تم إختيار أعضاء مكتب الهيئة عن طريق الإنتخاب و أسندت مهمة رئاسة الهيئة إلى العنصر النسوي ،و قد احترمت الهيئة عند تشكيلها التمثيلية المجالية وأشركت تمثيلية مدنية ممتدة ترابيا محاولة منها لتشكيل مختبر فعلي تتجاوب فيه السياسات الترابية ومتطلبات الساكنة في كل تراب الجهة ومتطلبات التنمية القائمة على احترام للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للساكنة ومرتكزة على مبدأ المشاركة الفاعلة في مسلسل إنتاج القرار.

ثانيا: ممارسة الهيئة لمهامها:

في نفس يوم إنتخاب أعضاء الهيئة قدم مكتب الدراسات المكلف بإعداد برنامج التنمية الجهوية عرضا أمام أعضاء الهيئة ، و التي إجتمعت من أجل إعداد إقتراحاتها حول برنامج التنمية الجهوية ، حيث أصدرت هيئة المساواة و تكافؤ

---

[72] _هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في جهة الشرق ، سياقات التأسيس و تحديات التفعيل ،م س ، ص 22.

الفرص و مقاربة النوع رأيا إستشاريا حول برنامج التنمية الجهوية ، كما تمكنت الهيئة من صياغة نظامها الداخلي .

و قد أصدرت هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجهة الشرق العديد من الآراء الإستشارية خاصة فيما يتعلق بإعداد برامج و مخططات التنمية .

ثالثا: الإمكانات المادية للهيئة :

يوفر مقر مجلس جهة الشرق مكانا لإجتماع أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ،لكن المجلس لم يوفر إعتمادات مالية خاصة بالهيئة للممارسة أنشطتها نظرا لعدم تنصيص النظام الداخلي للجهة على هذا المقتضى ، و تبعا لذلك فقد أسست هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجهة الشرق جمعية خاصة بها للحصول على التمويل [73] لتيسير ممارسة الأعضاء لمهامهم و لتغطية كافة نفقات الهيئة.

المطلب الثاني: هيئة إستشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالعمالات و الأقاليم.

نص القانون التنظيمي رقم 112.14 بموجب المادة 111على إحداث هيئة واحدة بالنسبة لمجلس العمالة و الإقليم تسمى : هيئة إستشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، و قد عملت مختلف العمالات و الأقاليم على إحداث هذه الهيئة .

فقرة أولى : عمالة صفرو :

أولا : تشكيل الهيئة .

تشكلت هيئة المساواة وتكافؤ الفرص بالمجلس الإقليمي بصفرو مع مراعاة التمثيلية المجالية بإشراك عدد من الجمعيات التي تنتمي

[73] - هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع في جهة الشرق ، سياقات التأسيس و تحديات التفعيل ،م س ، ص 22 .

لجماعات مختلفة بالإقليم ، كما اعتمدت المناصفة بين عضواتها وأعضائها ، واعتمدت الهيئة بالمجلس الإقليمي لصفرو على الفاعل المدني المنضوي في إطار تشكيلات مدنية أو غير المنتم بشرط أن يكون من ذوي الخبرات ومشهود له بالفاعلية في الإقليم. وقد توزعت الهيئة إلى مجموعات عمل تهتم بقضايا النساء و الأطفال و المسنين الأشخاص في وضعية إعاقة.

ثانيا : الإمكانات المادية و البشرية للهيئة

لا تتوفر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالمجلس الإقليمي لصفرو على عنصر بشري متفرغ لعمل الهيئة بل يزاول أعضائها مهامهم بشكل تطوعي، وحتى أعضاء اللجنة التقنية وعددهم اثنان ليسوا متفرغين لمواكبة الهيئة بل تشكل هذه الأخيرة تكليفات و مهام إضافية لعملهم الأصلي.[74]

وبخصوص الإمكانات المادية فلا تتوفر الهيئة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالمجلس الإقليمي بصفرو على مقر خاص بها ولم يخصص لها المجلس مكتبا لمزاولة مهامها بل تبقى اجتماعاتها وعملها رهينا بجاهزية مكاتب العمالة أو قاعاتها لاستقبال الأعضاء والعضوات، كما أن تكاليف الاجتماعات واللقاءات و تنقلات الأعضاء والعضوات سواء لحضور الاجتماعات أو ما كان مرتبطا بمهام الهيئة ، فلا يتم تعويضهم عنها.

ثالثا : القدرة على التنظيم والتوثيق

يساعد التوثيق على قراءة تاريخ المؤسسات و يتبين أن هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالمجلس الإقليمي لصفرو بالرغم من توفرها على الوثائق التوجيهية والمرجعية لإحداثها وعلى محضر تأسيسها وعلى محاضر اجتماعاتها إلا أنها تفتقر لآليات وتقنيات التخطيط الاستراتيجي المبني على النوع الاجتماعي والحكامة الدامجة،

---

[74] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس ، م س ، ص 12

وإلى خطة عمل و خطط إستشارية تؤسس لتدخلها بمنهجية البرمجة المسبقة. [75]

وبالرغم من توفر الهيئة على نظام داخلي يحدد أدوارها و ينظم هيكلتها و علاقاتها على المستوى الداخلي والخارجي إلا أنها تفتقر لميثاق قيمي يتوافق عليه كل الأعضاء والعضوات، كما أنها لا تقوم بتتبع عمل المجلس عبر تتبع نتائج مداولاته فلا تتوفر على نسخ من محاضر اجتماعاته التقريرية في حدود حقها في المعلومة الشيء الذي يعوق تتبعها لنتائج مداولات المجلس المنتخب حول الآراء التي سبق ون أبدت الهيئة رأيها بخصوصها.

رابعا : قدرات الهيئة للتموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة .

نظرا لكون تجربة الديمقراطية التشاركية تجربة حديثة في المغرب فان أعضاء وعضوات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في أغلب الجماعات ومن بينها المجلس الإقليمي لصفرو يفتقرون للمعرفة حول المهمة الاستشارية للهيئة ومجالات تدخلها.

كما لم تستفد الهيئة بكل مكوناتها و منذ إحداثها من تكوينات تمكنها من استيعاب مهمتها الاستشارية .

و يتبين أن أعضاء وعضوات الهيئة لا يتملكون مقاربات وآليات الاشتغال ومنها الأدوات العملية لتحليل النوع الاجتماعي وكيفية صياغة الآراء الاستشارية ، كما لا يتوفرون على إحصائيات قائمة على النوع تمكنهم من رصد الخلل القائم داخل الإقليم، وحتى عند صياغتهم لآراء إستشارية فهم لا يستندون على أولويات المجلس لكونهم لا يتوفرون عليها. [76]

و رغم كل هذه الصعوبات تمكنت هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالمجلس الإقليمي بصفرو من صياغة ست آراء إستشارية .

---

[75] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس، م س ، ص13 .

[76]- نفس المرجع ،ص14 .

و من جهة أخرى فالهيئة لا تتوفر بعد على مؤشرات لقياس أثر تدخلاتها، ولم تتمكن من رصد مدى تحقق التوصيات التي أصدرتها أثناء التخطيط و البرمجة المتعددة السنوات.

اما في رصدهم لآثار المشاريع المنجزة على الساكنة عموما والنساء على وجه الخصوص فالهيئات لم تتمكن من تتبع تلك الاثار وكان دورها ينحصر في ابداء اراء استشارية تحت الطلب من قبل رئيس المجلس دون الاستفادة من الامكانات التي خولها دستور 2011 للمجتمع المدني في التتبع والتقييم.

لكن يتضح أن الهيئة تتواصل بشكل دائم مع رئيس المجلس في حين يبقى تواصلها محتشما مع اللجنة التقنية المواكبة لها و كذا مع باقي المنتخبين [77].

الفقرة الثانية : المجلس الإقليمي إفران :

أولا :تشكيل الهيئة .

قام مجلس الإقليمي إفران بنشر دعوة للتعبير عن الإهتمام لعضوية هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و قد تم إختيار 32 شخصا لعضوية الهيئة سبعة منهم نساء ، و بذلك يكون المجلس الإقليمي لإفران لم يحترم نسبة التمثيلية النسائية داخل الهيئة كما أنه لم تراعى في إختيار أعضاء الهيئة التمثيلية المجالية –الترابية[78] .

ثانيا : الإمكانات المادية و البشرية للهيئة .

لم ينص النظام الداخلي للمجلي الإقليمي إفران على تخصيص موارد مالية لأعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لتيسير ممارسة مهامها و أنشطتها ،و عليه لا تتوفر هيئة المساواة وتكافؤ

---

[77] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس، م س ، ص 13 .

[78] - نفس المرجع ، ص 29 .

الفـرص ومقاربــة النــوع بــالمجلس الإقليمــي لإفــران كغيرهــا علــى الوســائل المادية واللوجستيكية الضرورية للعمل.
كمــا أنــه لــم تــتمكن الهيئــة مــن صــياغة نظامهــا الــداخلي و تحــتكم لبنــود النظام الداخلي للمجلس في تنظيمها واجتماعاتها.
تتـوفر الهيئـة علـى محضـر التأسـيس وعلـى محضـر اجتمـاع وحيـد تـم عقـده بطلب من الرئيس.

و حســب أعضــاء المجلــس المنتخــب فــإن أعضــاء هيئــة المســاواة و تكــافؤ الفـرص و مقاربــة يمارســون مهــامهم بصــفة تطوعيــة ، إلا أن أعضــاء الهيئــة كــانو ينتظــرون تعويضــات ، الشــيء الــذي خيــب آمــالهم و ربمــا كــان مــن الأسباب في جمود الهيئة .

ثالثا : قدرة الهيئة على التموقع داخل المجال الترابي للمجلس الإقليمي بإفران.

ينشـط المجتمـع المـدني الممثـل لهيئـة المسـاواة وتكـافؤ الفـرص ومقاربـة النـوع بـإقليم افـران فـي أنشـطة بعيـدة عـن الهـدف والغايـة مـن الهيئـة الشـيء الــذي يجعلهــا غيــر ملمــة بــالقوانين المــؤطرة وبالمهمــة الموكولــة إليهــا ولا بالدور الذي يجب أن تلعبه لتواكب تنزيل التنمية العادلة[79].

و لم تصدر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع أي رأي إستشاري منذ إحداثها ،وبخصوص قيام الهيئة بتحليل ودراسة لميزانية الإقليم فاغلب التصريحات جاءت بالنفي لعدم توفر الأعضاء على خبرة في المجال ، ولا تقوم الهيئة بتتبع المشاريع المنجزة في اطار الالتقائية مع باقي الإدارات والجماعات الترابية، لأسباب كثيرة منها عدم الاطلاع على تلك المشاريع من جهة وغياب المعرفة بآلية المواكبة في هذا الاتجاه من جهة أخرى.

[79] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس، م س ، ص30.

وعليـه يمكـن القـول أن المجلـس الإقليمـي لإفـران لـم يـتمكن مـن التعبيـر عـن إرادتـه فـي إدمـاج الفاعـل المـدني معـه فـي مسلسـل التغييـر الترابـي خاصـة إذا مـا اسـتقرئنا تجربـة الهيئـات التشـاورية فيـه و التـي تتسـم بالضـعف وعـدم القـدرة علـى المواكبـة في إحقـاق جغرافيـة متوازنـة وتنميـة شـاملة علـى كافـة الأوجـه ، كمـا أن هنـاك فجـوة بـين المجتمـع المـدني و أعضـاء المجلـس نظـرا لإختلاف الأفكار و وجهات النظر حول ما يتعلق بأمور الهيئة .

فقرة ثالثة : عمالة الحاجب .

أولا : تشكيل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بعمالة الحاجب.

أحـدثت هيئـة المسـاواة و تكـافؤ الفـرص و مقاربـة النـوع بعمالـة الحاجـب فـي ينـاير 2017، بحيـث تـم عقـد عقـد لقـاءات محليـة مـع فعاليـات المجتمـع المـدني قبـل إحـداث الهيئـة مـن أجـل توضـيح المجلـس و اللجنـة التقنيـة المكلفـة بالهيئـة للمجتمـع المـدني الـدور الـذي تلعبـه الهيئـة علـى المسـتوى الترابـي و الغايـة مـن إنشـائها ، بعـد ذلـك أعلنـت عمالـة الحاجـب دعـوة للتعبيـر عـن الإهتمـام لـدى المجتمـع المـدني مـن أجـل عضـوية الهيئـة ، و قـد تـم إختيـار 31شخصـا مـن الفعاليـات المحليـة لعضـوية الهيئـة وفـق المعـايير المنصـوص عليهـا بالنظـام الـداخلي لمجلـس عمالـة الحاجـب ، و أسـندت مهمـة تنسـيق الهيئـة للعنصـر النسـائي المنتمـي إلـى المجتمـع المـدني النشـيط بالعمالة .

ثانيا :الإمكانات المادية و البشرية للهيئة

لا يمكن الحديث عن تقييم حقيقي لمستوى الأداء في غياب معرفة حقيقية لما تتوفر علية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بعمالة الحاجب من إمكانيات وحسب المعلومات المحصل عليها فان الهيئة تفتقر لكل الوسائل الضرورية للعمل من عنصر بشري - وسائل لوجستيكية - تعويضات التنقل - ..... وبالتالي يصعب عليها العمل بالمهنية والاحترافية اللازمة لتحقيق النجاعة والفعالية في إثراء القرار الترابي.

ثالثا : ممارسة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بعمالة الحاجب لمهامها و أنشطتها .

انطلقت هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بعمالة الحاجب في مشروعها التصحيحي لوضعية التمييز واللامساواة بين الفئات الاجتماعية التي تعيش الإقصاء والتهميش داخل تراب العمالة من نقطة الصفر، فلجان المساواة ومقاربة النوع المحدثة في إطار الميثاق الجماعي لم تكن مفعلة بعمالة الجاحب، وبالتالي لم يكن هناك أرشفة ورسملة للتجربة يمكن من خلالها إما اعتماد نفس النهج او تطويره[80]،

وبالرجوع إلى نتائج البحث فأرشيف الهيئة يتوفر فيه فقط محضر التأسيس والوثائق المرجعية إضافة إلى محاضر اجتماعين اثنين.

أما بخصوص التنظيم والهيكلة فلا تتوفر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بعمالة الحاجب على قانون داخلي أو ميثاق قيمي كما لم تتمكن من بلورة تصور حول تدخلها الاستراتيجي وحتى القصير المدى من خلال خطة عمل سنوية.

و يظهر من محاضر إجتماعات الهيئة أن هذه الأخيرة تسجل نسبة حضور ضعيفة في إجتماعاتها و التي بلغت 25% من عدد الأعضاء ، إذ من بين 31 عضوا بالهيئة لا يحضر الإجتماعات إلا ثمانية أعضاء .

كما أن مجلس العمالة لم ينظم دورات تكوينية لأعضاء الهيئة في مجال صياغة الآراء الإستشارية عكس العديد من الجماعات الترابية التي تقوم بعقد العديد من الدورات التكوينية لأعضاء الهيئة للمساهمة بآرائهم الإستشارية في تجويد القرار ، و عليه يبدو أن أعضاء الهيئة غير متمكنين من تقنيات صياغة الرأي الاستشاري بحيث لم تصدر هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع أي رأي إستشاري منذ تأسيسها، هذا فضلا على عدم توفير المجلس للهيئة معطيات و إحصائيات مبنية على النوع الاجتماعي تمكنها من إبداء آراء ناجعة وصميمة[81]، الشيء الذي يزيد من صعوبة إصدار أعضاء الهيئة لآراء إستشارية .

---

[80] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس ،م س، ص35 .

[81] - تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس ،م س، ص34 .

رابعا : قدرات الهيئة للتموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة .

لم تتحقق بعد مقومات التشارك والمشاركة في مجلس عمالة الحاجب خاصة وأن التجربة لم تسفر إلا على إجتماعات محسوبة واغلبها يقررها ويحدد جدول أعمالها مجلس العمالة وليس الهيئة.

كما أن المجلس لم يطلب من هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أي رأي بخصوص البرامج التي يسهر على تنفيذها.

و عليه لا زالت هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بمجلس عمالة الحاجب لم تجد طريقها نحو التموقع كآلية ترابية لتتبع تنزيل النوع الاجتماعي والحكامة الدامجة، فآراؤها الإستشارية ومبادراتها تكاد تكون منعدمة في هذا المجال، وبالتالي يصعب الحديث عن قدراتها على التحليل والاقتراح والإسهام الفعلي والفعال في تمكين المواطنين والمواطنات من تنمية ترابية عادلة.

المبحث الثاني : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات

نص القانون التنظيمي رقم 113.14 بموجب المادة 120 على إحداث هيئة وحيدة لدى المجلس الجماعي تسمى هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع .

المطلب الأول : جماعة مكناس

قامت جماعة مكناس بإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص و مقاربة النوع ، لكن هذه الأخيرة لم تفعل بالشكل المطلوب .

الفقرة الأولى :تشكيل الهيئة

أحدثت هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجماعة مكناس في 21 شتنبر 2016، بعد نشر إعلان لعضوية الهيئة بمقر الجماعة و عبر موقعها الإلكتروني ، و قد تقدمت مجموعة من الجمعيات بطلبات لعضوية الهيئة ، و تم إختيار ثلاثة عشر جمعية لعضوية الهيئة ، منها ثلاث جمعيات نسائية و ثلاث جمعيات تعنى بالأشخاص في وضعية إعاقة ، و جمعيتان تهتمان بالطفولة و الشباب و جمعيتان تهتمان بالمسنين ، إضافة إلى فعاليات المجتمع المدني .

و عليه تتكون الهيئة من 17 عضوا ، و قد تم إختيار رئيسة الهيئة و نائبتها عن طريق التصويت العلني ، ثم باشرت رئيسة الهيئة عملية تعيين مقرر الهيئة و نائبه طبقا للمادة 63 من النظام الداخلي للمجلس الجماعي لمدينة مكناس .
و تجدر الإشارة أنه لم يتم إحترام التمثيلية النسائية المنصوص عليها في النظام الداخلي لجماعة مكناس ، حيث نص في المادة 54 عن تخصيص نسبة لا تقل عن 50 بالمئة للنساء ، بينما يلاحظ أن نسبة النساء بالهيئة هي 40 بالمئة .

الفقرة الثانية : قدرة الهيئة على ممارسة مهامها .

لم يدمج مجلس جماعة مكناس احتياجات الهيئة ضمن تقديراته المالية أثناء برمجته للميزانية السنوية، وبالتالي تبقى مختلف التكاليف على عاتق أعضاء وعضوات الهيئة ، كما أن هذه الأخيرة لا تتوفر على قاعة خاصة لضمان حفظ أرشيفها و وثائقها. وتعقد اجتماعاتها بمقر الجماعة وذلك حسب الجدولة الزمنية الملائمة لهاته الأخيرة.

و تتوفر هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة مكناس على كل الوثائق المرجعية، (أرضية التأسيس - محضر التأسيس...) و توثق لإجتماعاتها بمحاضر و لآرائها بتقارير دورية وتحفظها في ملفات.
وحسب منسقة الهيئة تتوفر هذه الأخيرة على خطة عمل سنوية تنظم تدخلاتها وخططها الاستشارية ، لكن أعضاء الهيئة لم يستفيدوا من تكوينات حول كيفية صياغة الآراء الإستشارية .

كما أن هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجماعة مكناس لم تحدث أي مجموعات عمل أو لجان موضوعاتية ، ولم يخصص مجلس الجماعة لجنة تقنية لمواكبة أشغال الهيئة .

الفقرة الثالثة : مدى تموقع الهيئة مسلسل الديمقراطية التشاركية الترابية
تمثل الديمقراطية التشاركية شكلا من أشكال التدبير المشترك للشأن العام والترابي يتأسس على تقوية مشاركة السكان في اتخاذ القرار

السياسي، غير ان التجربة المكناسية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تؤكد غياب الإرادة لدى الفاعل المدني لتفعيل أدواره الدستورية الجديدة هاته، ويظهر ذلك من خلال ضعف إنخراطه في تجويد القرار الترابي وغيابه عن حضور الاجتماعات التداولية للهيئة، الشيء الذي يضطر القائمين عليها إلى تأجيلها بصفة مستمرة. وتجدر الإشارة إلى أن هناك مبادرات تدعو إلى حل الهيئة وتعويضها بأعضاء وعضوات جدد يبدون اهتماما حقيقيا بالقضايا التي تهم الفئات الأكثر تهميشا و إقصاء.

و حسب رأي بعض أعضاء مجلس جماعة مكناس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حاولت ملء بياضات الديمقراطية التمثيلية دون مرجعية معرفية، واعتمدت على السند القانوني والشرعية الواقعية ما جعلها تنتج ديمقراطية تشاركية فاقدة للمحتوى والمضمون

و عليه لم تتمكن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة مكناس من تأكيد تموقعها في صناعة القرار الترابي، حيث لم تسهم منذ مشاركتها في التشخيص التشاركي و برنامج العمل الجماعي من تقديم مقترحات لحل مجموعة من الأزمات التي تعاني منها ساكنة الجماعة في ميادين تدخل الهيئة .

المطلب الثاني :جماعة الرميلة .

تعتبر تجربة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة الرميلة من التجارب الجديرة بالدراسة ،و التي تطرح التساؤل حول الإشراك الفعلي والحقيقي للفاعل المدني في تحقيق التنمية الترابية .

الفقرة الأولى :تشكيل الهيئة

أحدث المجلس الجماعي الرميلة دائرة اوطاط الحاج إقليم بولمان "هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع" و تشكلت هذه الهيئة من خمسة

عشرعضـــوا و عضـــوة ، مـــنهم ممثلـــين للمجتمـــع المـــدني و أغلـــبهم فـــاعلين سياســـيين ، بحيـــث قـــد تســـلم رئـــيس مجلـــس الجماعـــة مهـــام تنســـيق أعمـــال الهيئـــة وأوكـــل إلـــى نوابـــه رئاســـة اللجـــان الموضـــوعاتية. وبخصـــوص معـــايير الإختيـــار قـــد تـــم اختيـــار أعضـــاء وعضـــوات الهيئـــة بإعتمـــاد التمثيليـــة المجاليـــة والنـــوع الاجتمـــاعي حيـــث كانـــت نســـبة التمثيليـــة النســـائية 53% مـــن عدد أعضاء الهيئة.

وتعد هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة الرميلة نموذجا لمجموعة من الهيئات التي تطرح تساؤلات حول تفعيل شراكة حقيقية بين المؤسسات المنتخبة و المواطنين و المواطنات من أجل الرقي بالعمل الترابي و إعطاءه مكانة تمكنه من المساهمة في تنزيل سياسة ترابية مبنية على النوع الاجتماعي. حيث لم يتمكن الفاعل السياسي بالجماعة من فهم المغزى والهدف من خلق الآليات التشاورية، إذ يلاحظ إقصاء الفاعل المدني من ممارسة أنشطة الهيئة بشكل غير مباشر بإعتبار أن رئيس المجلس المنتخب و نوابه هم القائمين على أشغال الهيئة و بالتالي لا يمكن الحديث عن إصدار رأي إستشاري لتقديمه للمجلس نظرا لتداخل الإختصاصات الحاصل داخل الهيئة .

و حســب رأي أعضــاء المجلــس الجمــاعي فــإن الفاعــل المــدني خفــت إهتماماتــه بالأدوار التـي أنيطـت إليـه و لـم يقتنـع بالـدور التشـاوري الـذي تلعبـه الهيئـة خاصـة أنـه غيـر ملـزم ولا يترتـب عـن عـدم إجرائـه الـبطلان ، الشــيء الـذي أدى إلــى أن يترأس رئيس المجلس الجماعي الهيئة ،كما أن الفاعل المـدني فـي نظـر أعضـاء المجلس لا زال غير مؤهل للعب دور الفاعـل فـي التنميـة بسـبب جهلـه لمفهـوم ومهمة الديمقراطية التشاركية .

الفقرة الثانية :الإمكانات المادية و البشرية للهيئة

لا تتـــوفر هيئـــة المســـاواة وتكـــافؤ الفـــرص ومقاربـــة النـــوع بجماعـــة الرميلـــة علـــى عنصـــر بشـــري متفـــرغ لعمـــل الهيئـــة وحتـــى أعضـــاء اللجنـــة التقنيـــة

وعددهم ثلاثة ليسوا متفرغين. ومن جهة أخرى فان الجماعة لم تحدد في ميزانيتها تكاليف مادية لمواكبة الهيئة.

و بإعتبار منسق الهيئة هو رئيس المجلس و ما يقارب نصف أعضائها من أعضاء المجلس الجماعي فإنهم لا يجدون صعوبات في ايجاد مقر لاجتماعاتها التي تتم بالجماعة وفق أجندة الرئيس.

الفقرة الثالثة : ممارسة الهيئة لمهامها

تتوفر الهيئة بجماعة الرميلة على الوثائق التوجيهية والمرجعية لإحداثها وعلى محضر تأسيسها ، كما تمكنت من صياغة نظامها الداخلي المنبثق عن نظام مجلس الجماعة، في حين أنها تفتقر لمخطط استراتيجي وخطة عمل .

و من جهة أخرى لا تقوم الهيئة بتوثيق نتائج اجتماعاتها ولا بصياغة تقارير دورية حول التقدم الحاصل في عملها، وبالتالي لن تتمكن اللجنة التقنية المواكبة للهيئة من تقييم حقيقي لعملها بعد انقضاء مدة انتداب الهيئة و المتساوية مع مدة إنتداب المجلس.

وعليه لم تصدر الهيئة أي رأي استشاري ، ولم تتلق طلبا لإبداء الرأي نظرا للتداخل الحاصل بين مهام أعضاء وعضوات المجلس وأعضاء وعضوات الهيئة، فيختلط الأمر بين الاثنتين وينتصر الإنتماء السياسي على الدور المدني ، فيغيب دور الهيئة التي لم تتمكن من التموقع داخل جماعة الرميلة لإتخاد قرار مشترك بين الفاعل المدني و الفاعل السياسي.

وبخصوص مواكبة المجلس الجماعي للهيئة فالتصريحات جاءت معبرة عن دور المصالح التقنية في تتبع اعمال الهيئات فقط من باب الرقابة في غياب أي علاقة قائمة على التعاون والتشارك ، بل تشكل نوعا من الوصاية على العمل الإستشاري بجعله تحت امرتها .

المطلب الثالث : جماعة الحاجب .

أحــدث المجلــس الجمــاعي للحاجــب هيئــة المســاواة و تكــافؤ الفــرص و مقاربة النوع في يناير 2017

الفقرة الأولى : تشكيل الهيئة

حـدد البـاب الخـامس مـن النظـام الـداخلي لجماعـة الحاجـب معـايير إختيـار أعضــاء هيئــة المســاواة و تكــافؤ الفـرص و مقاربــة النــوع و التــي تتمثــل فــي تخصـيص نسـبة 30 بالمائـة مـن المقاعـد للنسـاء - تحديـد نسـبة لكـل فئـة مـن الفئـــات المســـتهدفة (ذوي الاحتياجـــات الخاصـــة-أطفـــال – مســـنون....) ، المكانـــة والســـمعة داخـــل المجتمـــع المحلـــي - التجربـــة فـــي ميـــدان التنميـــة البشـرية - الخبـرة فـي مجـال النـوع الاجتمـاعي، التنـوع المهنـي - الارتبـاط بالجماعة.

و بعـد عقـد الجماعـة للقـاءات محليـة مـع فعاليـات المجتمـع المـدني تـم إختيـــار 42 ممـــثلا عـــن جمعيـــات المجتمـــع المـــدني مـــن بيـــنهن 8 نســـاء ليكـون المجلـس بـذلك لـم يحتـرم شـرط التمثيليـة النسـائية داخـل الهيئـة ، و ذلك بتخصيص نسبة 30 بالمئة من مقاعد الهيئة للنساء .

و بعـد مـرور سـنة ونصـف مـن تشـكيل الهيئـة تقلـص عـدد أعضـائها إلـى 31 عضــو و عضــوة مــن بيــنهم 10 نســاء ليتحقــق بــذلك شــرط التمثيليــة النسائية .

الفقرة الثانية : ممارسة للهيئة لمهامها.

مـــن العوائـــق التنظيميـــة التـــي تحـــول دون فعاليـــة الأداء لهيئـــات المســـاواة وتكـــافؤ الفـــرص ومقاربـــة النـــوع المتواجـــدة بتـــراب جماعـــة الحاجـب تلـك التـي تتعلـق بغيـاب عنصـر بشـري متفـرغ ، وإذا كانـت اللجنـــة التقنيـــة تلعـــب دور مواكبـــة أشـــغال الهيئـــة فـــي العديـــد مـــن الجماعات ففي جماعة الحاجب لم يتم تعيينها.

لا تتـوفر هيئـة المسـاواة وتكـافؤ الفـرص علـى نظـام داخلـي يـنظم العلاقـة بـين الأعضـاء والعضـوات ويحـدد مهـامهم واختصاصـات الهيئـة بشـكل دقيـق

انسجاما مع روح الدستور، كما لا تتوفر على ميثاق قيمي يؤسس لمبادئ ومقاربات الاشتغال، من جهة أخرى وفي نفس السياق التنظيمي لم تتمكن الهيئة من بلورة تصورها الاستراتيجي وحتى السنوي، وتبقى اجتماعاتها ولقاءاتها محض الحاجة ودون رؤية واضحة للتدخل.

و يرجع أ عضاء الهيئة ضعف تدخلهم في عدم تملكهم آليات للتتبع والتقييم، حيث وجدو أنفسهم ملزمين بأداء دور يجهلون تفاصيله وتدقيقاته.

وبخصوص رسملة التجربة وتوثيقها، تتوفر الهيئة على وثائقها المرجعية وعلى محضر تأسيسها، وعلى محاضر اجتماعاتها على قلتها.

في نفس السياق لا تتوفر الهيئة على إحصائيات النوع الاجتماعي تمكنها من تعليل مقترحاتها ولا على تقنيات وآليات صياغة الرأي الاستشاري من أجل تجويد القرار الترابي.

وبالموازاة يعتبر الفاعل المدني تجربة الهيئة بالرغم من عدم نضجها بما فيه الكفاية مناسبة للفعل والتأثير من داخل دواليب صنع القرار الجماعاتي ويحاول قدر المستطاع الانخراط في العملية التشاورية وخاصة عضوات الهيئة التي تبلغ نسبة حضورهم في الاجتماعات 80% مقارنة بالأعضاء 60%.

لم تتوصل الهيئة بأي طلب لإبداء الرأي من المجلس عدا أثناء إعداد برنامج العمل .

الفقرة الثالثة : قدرات الهيئة للتموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة

مما لا شك فيه انه لا يمكن لأي فعل يهدف تعزيز المشاركة المواطنة أن ينجح بدون وقت وجهد كافيان لفهم الثقافة الاجتماعية من أجل مأسسة فعلية وفعالة لمشاركة الجمعيات والمواطنين في الحكامة الترابية الدامجة، و يتبين أن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة الحاجب لم تتمكن إلى الآن من لعب أدوارها الريادية في الوساطة بين المواطنين والجماعة والعمل بإستباقية

لتفادي الاحتقانات وتعزيز الحوار والتواصل الدائم، فلم تبادر في تقديم مقترحات وتوصيات للمجلس لتزيل سياسته الترابية بالاستناد على النوع الاجتماعي والمحقق للعدالة الاجتماعية، بل أنه لا زال عاجزا على تحليل المعطيات بالاستناد إلى نفس المقاربة.

و من وجهة نظر الفاعل السياسي فأن المجتمع المدني بجماعة الحاجب لم يبلغ بعد نسبة النضج المعرفي بالبرمجة الجماعاتية لدرجة الفعل والتاثير

المطلب الرابع :جماعة الدخيسة

تتوفر جماعة الدخيسة على مجتمع مدني قوي و نشيط على المستوى المحلي بحيث أصبح يرسم خطاه للتأثير في القرارات و السياسات المحلية ، ونظرا لكون الفاعل السياسي كان قد تعود التربع على عرش القرار التنموي قبل دستور2011 فإن بروز فاعل آخر في الساحة بدل أن يقرأه ايجابيا بمنطق التعاون والتشارك لخدمة صالح الساكنة و تكريسا للديمقراطية التشاركية التي نص عليها الدستور، فقد قرأه بمنطق المنافسة. فأعلن انحيازه لأحادية القرار .

الفقرة الأولى : تشكيل الهيئة

تم إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع من طرف مجلس جماعة الدخيسة في سنة 2016 ، حيث عقد المجلس الجماعي لقاءات محلية مع فعاليات المجتمع المدني النشيط داخل الجماعة لتعريفها بأدوار الهيئة و شروط عضويتها ، و قد عرف هذا اللقاء المحلي تفاعلا من طرف المجتمع المدني . و عليه تم إعداد لائحة الأشخاص المؤهلين لعضوية الهيئة ،و هي اللائحة التي وافق عليها رئيس المجلس و صادق عليها المجلس الجماعي .

و قد راعت الهيئة في تأسيسها الشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي للجماعة خصوصا شرط تخصيص نسبة الثلث من مقاعد الهيئة للنساء .

كما تتوفر الهيئة على الوثائق المرجعية لتأسيسها بينما تفتقر لنظام داخلي يؤطر تدخلاتها و إختصاصاتها و يهيكل العلاقة بين مختلف المتدخلين .

الفقرة الثانية : قدرة الهيئة على ممارسة الهيئة مهامها و أنشطتها

حددت جماعة الدخيسة أدوار الهيئة في تمكين الفئات التي لا تتوفر على الفرص الكافية للبروز الاجتماعي من أسباب المشاركة المحلية و إدماجها داخل السياسات الترابية للمجلس.

إلا أن هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجماعة الدخيسة تواجه العديد من العراقيل التي تحول دون ممارستها لأنشطتها و مهامها من عدم برمجة المجلس الجماعي لتكوينات لفائدة الهيئة خاصة في تقنيات صياغة الرأي الإستشاري وأدوات تحليل النوع ،و على خلاف جميع الهيئات المحدثة و التي يوفر لها المجلس مقرا لإجتماعاتها ، تواجه الهيئة بجماعة الدخيسة مشاكل في الحصول على مقر للعمل لإجتماع أعضائها و قد سبق و أن وجهت الهيئة مراسلة إلى السيد عامل عمالة مكناس تستنكر فيها رفض رئيس المجلس الجماعي للدخيسة تمكينها من فضاء لعقد اجتماعاتها ،حيث اعتبر الرئيس أن تدبير اجتماعات الهيئة هو شأن داخلي وبأنه غير مسؤول عن توفير أي من احتياجات الهيئة ، كما أن الهيئة تجد صعوبة في الحصول على المعلومات اللازمة لصياغة آرائها الإستشارية بشكل دقيق وفقا لخصوصيات جماعة الدخيسة بحيث لا يوفر لها المجلس الجماعي المعلومات الضرورية و الخاصة بالجماعة .

و تستنكر الهيئة عدم تمكينها من معلومات حول نتائج عملها والتوصيات والمقترحات المقدمة إلى المجلس و قد سبق وان طالبت بنسخة عن نتائج تلك المداولات إلا أنها لم تتمكن من الحصول عليها .

و عليه ، و نظرا للصعوبات التي تواجه هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بجماعة الدخيسة لم تتمكن هذه الأخيرة من صياغة

مخططها الاستراتيجي وبرنامج عملها السنوي وبالتالي لم تحدد مجالات تدخلها الإستراتيجية ولا مؤشرات النتائج التي تهدف الى تحقيقها من خلال تدخلاتها.
كما أن الهيئة لم تتمكن من صياغة نظامها الداخلي الذي يؤطر تدخلاتها واختصاصاتها ويهيكل العلاقة بين مختلف المتدخلين ..

الفقرة الثالثة : قدرات الهيئة على التموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة

بالرغم من تشكل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بجماعة الدخيسة من اعضاء بخبرات عالية متنوعة إلا أنها لم تتمكن إلى الآن من التموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة، وتبقى الآراء التي صاغتها بخصوص تطوير البرامج التنموية الترابية محتشمة لم تتجاوز حدود إغناء برنامج العمل بمقترحات وتوصيات لتنزيل النوع الاجتماعي ، ويرجع أعضاء الهيئة الأمر إلى غياب إرادة حقيقية للفاعل السياسي في تقبل المزيد من المقترحات ، و أن المجلس المنتخب لم يحدث الهيئة إلا إرضاءا للنص القانوني لذا كان هذا الإحداث شكليا وغلب عليه طابع التنافس الشكلي والرغبة في التوثيق البيروقراطي لهذه العملية في غياب شبه مطلق لأي تفعيل للأدوار التي أحدثت من أجلها الهيئة .

و من وجهة نظر أعضاء المجلس المنتخب : فإن الفاعل المدني بجماعة دخيسة لا زال غير مؤهل للعب دور الفاعل في التنمية بسبب جهله لمفهوم ومهمة الديمقراطية التشاركية و لفلسفة التشارك والتداول والتوافق والتراضي والتعايش والمرونة، بل أن هناك من اعتبر مساهمته بآراء إستشارية هو بمثابة تقرير في عملية التدبير التنموي فيتعامل مع المجلس أو رئاسته بفوقية وكأن الديمقراطية التشاركية جاءت لإلغاء دور المنتخب الذي اختاره المواطنون و المواطنات، والدليل على ذلك هو تراجع نسبة الحضور في اجتماعات الهيئات ، كما يضيف أعضاء المجلس المنتخب أنهم في كل دورة ينتظرون مساهمة الهيئة باقتراحات ولكن دون جدوى .

وبالمقابل تبقى هيئة المساواة وتكافؤ الفرص آلية لليقظة تواكب عمل المجلس، وتحاول التأثير عليه عن طريق سلطات الرقابة الإدارية .

خاتمة :

أصبحت الديمقراطية التشاركية والمساهمة المواطنة تحضى بأهمية بالغة في تدبير الشأن العام المحلي في سياق التحول الذي تعرفه الوحدات الترابية و التي أصبحت منفتحة بحكم تدخلها التنموي على باقي الفاعلين الترابيين على رأسهم جمعيات المجتمع المدني التي لعبت أدوارا أساسية في تكريس ديمقراطية القرب وكذا مبادئ التضامن والفعالية و النجاعة و الحكامة الجيدة ، ولعل دسترة التدبير التشاركي المبني على النوع الاجتماعي والنص عليه في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية وخلق آليات لتنزيله سواء على المستوى الوطني أو المحلي لترجمة لرغبة المشرع في محاكاة التجارب الدولية واستجابة من قبله للجيل الثالث من حقوق الإنسان كالحق في التنمية و التضامن و البيئة السليمة و المشاركة المواطنة.

و قد نص المشرع على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع كآلية للحوار و التشاور على المستوى المحلي ، و ترك تنظيمها للأنظمة الداخلية للجماعات الترابية ، و عليه عملت الجماعات الترابية في مختلف أنحاء المملكة على إحداث هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع تكريسا للديمقراطية التشاركية ، رغم أن الهيئة ولدت ميتة في بعض الجماعات الترابية ، بحيث أسست إرضاءا للنص القانوني فقط .

و عليه فالتفعيل الحقيقي لآليات التشاور العمومي عموما و هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع خصوصا تقتضي :

- تعـديل وتطـوير الـنظم القانونيـة الحاكمـة للآليـات التشـاورية وتحييـد دور الفاعـل السياسـي فـي مسلسـل احـداثها واختيـار أعضـائها لتمكينهـا من الاستقلالية القرار.
- تعزيز المقتضيات التنظيمية للتشاور مع المجالس المنتخبة واللجان الدائمة المنبثقة عنها، وكذا برامج العمل وبرامج التنمية.
- بلورة هندسة جديدة في العمل الجماعاتي أساسها التشارك والتعاون بين الفاعلين السياسي والمدني من أجل تجويد تدبير الشأن العام.
- إعادة الهيكلة داخل الهيآت التي تعرف جمودا من أجل ضخ نفس جديد يمكنها من الفعل والتأثير.
- المواكبة المستمرة والدعم اللازم من المجلس لفائدة الهيئات .
- تأهيل الفاعل المدني للعب أدواره الإستشارية وخاصة في عملية التتبع والتقييم.
- تأهيل الفاعل السياسي ليستأنس بالمشاركة المواطنة في تدبير الشأن الترابي.
- تمكين الفاعل المدني من آليات التتبع و التقييم للمشاريع الجماعاتية.
- تمكين الفاعل المدني من أدوات وتقنيات تحليل الميزانية الجماعاتية .
- تملك آليات الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- تنشيط الحوار والتواصل مع مختلف الفاعلين الترابيين.
- توفير شروط العمل و الإمكانات المادية و البشرية للهيئات و اعطاء برنامج عمل الجماعة الاهتمام الأمثل في التنفيذ و التجويد و التحيين استجابة لتطلعات و انتظارات الساكنة.

- وضع خطة تواصلية تجعل الهيئة في تتبع دائم لكل الأشغال التي تهم الجماعة المرتبطة بالمساواة و تكافؤ الفرص .
- و ضع دليل او ميثاق يوضح المعايير المرتبطة باحترام كل القرارات و السياسات الجماعية لكي تستجيب للنوع الاجتماعي بالجماعات.

قائمة المراجع

الكتب :

- أحمد حضراني ، محاضرات في مادة الجماعات الترابية - التنظيم الجهوي،مطبعة سجلماسة ، مكناس ، 2017-2018 .
- محمد البزاز ، حقوق الإنسان و الحريات العامة ، مطبعة سجلماسة ،مكناس ،2018 .
- يحيى العلوي ، الوجيز في القرار الإداري ، مطبعة المعارف الجديدة ، الرباط ، 2015 .
- كريم الحرش ، القانون الإداري المغربي ،مطبعة الرشاد السطات للنشر و التوزيع ، الطبعة الرابعة ،2020 .
- وهبة الزحيلي ، الفقه الإسلامي و أدلته ، الجزء الثامن ، مطبعة دار الفكر ، دمشق – سورية ، ط 4 ،1997 .
- سعد عبد السلام حميد ، الشورى في الإسلام ، أصدره المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية ، القاهرة – مصر ، العدد 189 ، 1976 .
- karel vasak :les dimensios international des droits humain ,unesco ,1978.

الأطروحات و الرسائل الجامعية :

- محمد بنيونس ، آليات التشاور العمومي على المستوى الترابي ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،كلية الحقوق طنجة ، 2017-2018 .
- عزيز أبو اليتيم ، المجتمع المدني و رهان تفعيل الديمقراطية التشاركية ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ،كلية الحقوق مراكش 2016-2017 .
- بدر منيعي ، النوع الإجتماعي بالمغرب بين التشريع و الممارسة ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق فاس ، 2018-2019 .

تقارير و دلائل :

- دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهة ، وزارة الداخلية ، سلسلة دليل المنتخب ، 2019.
- دليل مساطر إحداث و تفعيل و إشتغال و تتبع هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات، وزارة الداخلية ، سلسلة دليل المنتخب ،2017 .
- التقرير السنوي عن حالة حقوق الإنسان بالمغرب ، المجلس الإستشاري لحقوق الإنسان ، الرباط ،2003 .
- الإطار التشريعي و التنظيمي للحكامة التشاركية المحلية ، وزارة الداخلية ، المديرية العامة للجماعات الترابية ،2017 .
- أساسيات المتابعة و التقييم ، دليل المنظمات غير الربحية ، برنامج تعزيز و تطوير المجتمع المدني ،2013 .
- دليل منظمات المجتمع المدني حول التقييم و المتابعة ، مؤسسة هينرس الألمانية .
- تقرير حول هيئات المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع ببعض الجماعات الترابية بجهة فاس مكناس ، حركة بدائل مواطنة ،2018 .

مقالات :

- محمد الهاشمي ، المقاربة التشاركية للمجتمع المدني و دورها في هندسة الأمن المجتمعي ، مجلة مسالك ، العدد المزدوج 56/55 ،2016 .
- إبراهيم السراج ، صناعة القرار المحلي بين رهان الحكامة الترابية و إكراهات التنمية ، المجلة المغربية للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ، 2019 .
- منية بنلمليح ، هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و دورها في تفعيل المقاربة التشاركية على المستوى الترابي ، المجلة المغربية للإدارة المحلية ، العدد 149 ،2019
- المصطفى بسي ، الأسس و الأبعاد الدستورية للمقاربة التشاركية بالمغرب ، المجلة المغربية للإدارة المحلية ، العدد 147 ، 2019 .

- عبد الغني أمريدة ، الآليات التشاركية و العرائض أمام الجماعات الترابية ، مجلة الحوار بين الجامعة و الفاعلين ، العدد 16 ،2015
- زهير الخيار ، الحكامة و الديمقراطية التشاركية : أيهما يشكل وعاء للآخر ، مجلة الحوار بين الجامعة و الفاعلين ، العدد 14 ، 2015 .
- محمد زين الدين ، التدبير الجماعي و الديمقراطية التشاركية ، مجلة مسالك ، عدد مزدوج 11-12 ، 2009
- نجيب جيري ، الديمقراطية التشاركية و التمكين التنموي : نحو بناء سياسة عمومية تشاركية ، مجلة عدالة للدراسات القانونية و القضائية ، العدد 2

مراجع إلكترونية :

- علي أحمد حسين : الرأي الإستشاري و أثره في مشروعية القرار الإداري ، دراسة مقارنة www.iasj.net
- حسن كنكو ، هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بين القانون 17.08 و القانون التنظيمي 113.14 ، zagorapress.com
- هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في جهة الشرق ،سياقات التأسيس و تحديات التفعيل ،يونيو 2018.
- http://www.region-fes-meknes.ma

الفهرس :

مقدمة..2
الفصل الأول :تنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص و مقاربة النوع.................8
المبحث الأول : النظام القانوني لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 8
المطلب الأول : الإطار المرجعي لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع.........9
الفقرة الأولى : الإطار الدستوري لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 10
الفقرة الثانية : الإتفاقيات و المعاهدات الدولية المؤطرة للهيئة 11
الفقرة الثالثة : الإطار القانوني لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 13
المطلب الثاني : تشكيل هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 15
فقرة أولى : الإعداد و التهييء الإحداث الهيئة...15
فقرة ثانية : إختيار أعضاء هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع : 18
الفقرة الثالثة : إحداث و تنظيم هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 20
المبحث الثاني : مهام هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع و تتبع إشتغالها.....25
المطلب الأول : إختصاصات هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 25
فقرة أولى : ماهية الرأي الإستشاري : 26
أولا : الشورى في النظام الإسلامي 26
ثانيا : أسلوب الإستشارة في بعض الأنظمة السياسية الحديثة 27
ثالثا : الرأي الإستشاري في النظام المغربي...28
فقرة ثانية : صياغة هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع لرأيها الإستشاري. 29
المطلب الثاني : متابعة و تقييم أشغال هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع.. 31
الفقرة الأولى : المتابعة المستمرة لهيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 31
الفقرة الثانية : تقييم إشتغال المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع 32
الفصل الثاني : دراسة ميدانية لعدد من هيئات المساواة وتكافؤ الفرص و مقاربة النوع...35
المبحث الأول : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع على مستوى الجهات و العمالات و الأقاليم 37

المطلب الأولى : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجهات 37
الفقرة الأولى : جهة فاس-مكناس 37
أولا :إختيار أعضاء الهيئة :... 37
ثانيا : تشكيلة الهيئة : 38
ثالثا :الإمكانات المادية و البشرية للهيئة... 38
رابعا :ممارسة الهيئة لمهام المنوطة بها 39
الفقرة الثانية : جهة الشرق 39
أولا :تشكيل الهيئة.. 39
ثانيا: ممارسة الهيئة لمهامها: 40
ثالثا: الإمكانات المادية للهيئة 41
المطلب الثاني: هيئة إستشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا الإقليمية المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالعمالات و الأقاليم.. 41
فقرة أولى : عمالة صفرو 41
الفقرة الثانية : المجلس الإقليمي إفران :.. 44
فقرة ثالثة : عمالة الحاجب 46
المبحث الثاني : هيئة المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع بالجماعات............... 48
المطلب الأول : جماعة مكناس.. 48
الفقرة الأولى :تشكيل الهيئة 48
الفقرة الثانية : قدرة الهيئة على ممارسة مهامها 49
الفقرة الثالثة : مدى تموقع الهيئة مسلسل الديمقراطية التشاركية الترابية 49
المطلب الثاني :الجماعة القروية الرميلة 50
الفقرة الأولى :تشكيل الهيئة 50
الفقرة الثانية :الإمكانات المادية و البشرية للهيئة 51
الفقرة الثالثة : ممارسة الهيئة لمهامها.. 52
المطلب الثالث : جماعة الحاجب 53
الفقرة الأولى : تشكيل الهيئة 53

الفقرة الثانية : ممارسة للهيئة لمهامها. 53
الفقرة الثالثة : قدرات الهيئة للتموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة.................... 54
المطلب الرابع :جماعة الدخيسة 55
الفقرة الأولى : تشكيل الهيئة 55
الفقرة الثانية : قدرة الهيئة على ممارسة الهيئة مهامها و أنشطتها 56
الفقرة الثالثة : قدرات الهيئة على التموقع كآلية جماعية للمشاركة المواطنة 57